SECCIÓN QUINTA

Núm. 7378

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Rhenus Automotive Systems Zaragoza, S.L.

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 Rhenus Automotive Systems Zaragoza, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Rhenus Automotive Systems Zaragoza, S.L.U., para los años 2023 a 2026 (código de convenio 50100772012019), suscrito el día 9 de febrero de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (OSTA, CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 de julio, requerida subsanación y aportada esta con fecha 3 de octubre 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 de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de octubre de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RHENUS AUTOMOTIVE SYSTEMS ZARAGOZA, S.L.U., PARA LOS AÑOS 2023 A 2026

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.
Art. 1. Partes negociadoras.
Art. 2. Ámbito funcional.
Art. 3. Ámbito personal y territorial.
Art. 4. Vigencia.
Art. 5. Denuncia.
Art. 6. Comisión paritaria.
Art. 7. Inaplicación de condiciones de trabajo.
Art. 8. Procedimiento voluntario de solución de conflictos.
Art. 9. Compensación y absorción.
Art. 10. Vinculación a la totalidad.
Capítulo II. Organización del trabajo.
Art. 11. Organización del trabajo.
Art. 12. Obligaciones de la persona trabajadora.
Capítulo III. Sistema de clasificación profesional.
Art. 13. Cambio de denominación de las cat
Art.14. Clasificación general.
Art. 15. Progresión económica.
Art. 16. Movilidad funcional.
Art. 17. Ascensos.
Art. 18. Movilidad geográfica o traslado.
Art. 19. Desplazamientos temporales.

Capítulo IV. Contratación.
Art. 20. Ingreso al trabajo.
Art. 21. Modalidades de contratación.
Art. 22. Período de prueba.
Art. 23. Extinción del contrato.
Capítulo V. Jornada de trabajo.
Art. 24. Jornada de trabajo.
Art. 25. Calendario laboral.
Art. 26. Jornada flexible.
Art. 27. Vacaciones.
Art. 28. Horas extraordinarias.
Capítulo VI. Régimen retributivo.
Art. 29. Condiciones económicas.
Art. 30. Salario base.
Art. 31. Gratificaciones extraordinarias.
Art. 32. Plus Responsabilidad.
Art. 33. Plus Jefe/a de Equipo.
Art. 34. Plus de nocturnidad.
Art. 35. Trabajo en festivo.
Art. 36. Plus distancia-compensación.
Art. 37. Transporte colectivo
Art. 38. Dietas.
Art. 39. Incremento salarial.
Capítulo VII. Permisos y licencias.
Art. 40. Permisos y licencias.
Capítulo VIII. Régimen disciplinario.
Art. 41. Criterios generales.
Art. 42. Faltas leves.
Art. 43. Faltas graves.
Art. 44. Faltas muy graves.
Art. 45. Sanciones.
Art. 46. Prescripción.
Art. 47. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.
Capítulo IX. Beneficios sociales.
Art. 48. Prestación por invalidez o muerte.
Art. 49. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.
Capítulo X. Derechos de representación de las personas trabajadoras.
Art. 50. Representación de las personas trabajadoras.
Art. 51. Garantías.
Art. 52. Seguridad y salud.
Art. 53. Ropa de trabajo.
Capítulo XI. Medidas de igualdad.
Art. 54. Reconocimiento de igualdad.
Art. 55. Selección, promoción y desarrollo profesional.
Art. 56. Igualdad de oportunidades y no discriminación.
Art. 57. Definición de acoso sexual y de acoso moral.
Anexos.
Anexo I. Tablas salariales 2023-2024.
Anexo II: Horas extraordinarias 2023-2024.
Anexo III: Plus nocturno 2023 - 2024.
Anexo IV. Otros pluses o complementos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 a) del Estatuto de las personas trabajadoras, las partes que conciertan el presente convenio colectivo, reconociéndose las partes con plena legitimación, son los miembros de la comisión

negociadora del mismo, esto es la dirección de la empresa Rhenus Automotive Systems Zaragoza, S.L. (en adelante Rhenus Zaragoza o «la empresa») y la representación legal de las personas trabajadoras, en el comité de empresa.

Art. 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Rhenus Automotive Systems Zaragoza, S.L., y el personal laboral incluido en el mismo.

Art. 3. *Ámbito personal y territorial.*

Este convenio colectivo de empresa afectará a la totalidad de las personas trabajadoras y a los que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratados en el centro de trabajo de la empresa Rhenus Automotive Systems Zaragoza, S.L., sito en Pedrola (Zaragoza), con exclusión del ámbito personal de quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

Art. 4. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, tras la firma de las partes, independientemente de su publicación oficial, y finaliza el 31 de diciembre de 2026.

Art. 5. *Denuncia.*

La denuncia del convenio por cualquiera de las partes se efectuará como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Tras la denuncia, la dirección y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a iniciar conversaciones en los tres meses siguientes a la finalización del plazo de vigencia para la negociación de un nuevo convenio colectivo.

Con independencia de ello, este convenio se entenderá prorrogado por períodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior antes de su vencimiento, o, en su caso de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigida a la otra parte.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso para la celebración de uno nuevo, mantendrá su vigencia.

Art. 6. *Comisión paritaria.*

1) Constitución y competencias:

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente convenio, así como para su seguimiento, ambas partes negociadoras acuerdan la constitución de una comisión paritaria, esta se constituirá a los quince días de la publicación del convenio colectivo en el BOPZ, dotándose de un Reglamento de funcionamiento que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del convenio colectivo.

La comisión paritaria tendrá las siguientes facultades:

a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.

b) Resolver sobre aquellas cuestiones establecidas en la Ley.

c) Seguimiento del convenio.

d) Las previstas en la legislación vigente para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, cuyo sometimiento será voluntario para las partes.

e) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) Resolución en trámite de conciliación y mediación de los conflictos o controversias laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras o afecte a intereses supra personales o colectivos. En todo caso se someterá a la solución extrajudicial de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

2) Composición:

La comisión paritaria estará compuesta por un máximo de tres personas por cada una de las partes firmantes del presente convenio, integrada por aquellas personas que hayan participado en su negociación.

El nombramiento de los miembros de la comisión paritaria será por el período de vigencia del convenio y sus posibles prórrogas.

Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones intervinientes.

3) Reuniones:

La comisión paritaria se reunirá de forma semestral con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo soliciten la mitad más uno de los delegados de personal o miembros del comité de empresa. Las reuniones se celebrarán en la sede de la sociedad en Zaragoza.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

Las cuestiones que se promuevan ante esta comisión adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

De las decisiones de la comisión paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a los delegados de personal o comité de empresa y a la empresa, remitiéndose copia a la autoridad laboral a los efectos de su publicidad.

Art. 7. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET respecto al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Art. 8. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro en caso de conflictos que afecten a la totalidad de la empresa.

Para los conflictos de ámbito inferior acuerdan adherirse al tribunal laboral de Zaragoza o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro, o, en su caso, al que resulte de aplicación en función del territorio.

Art. 9. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este convenio se compensarán y absorberán en su conjunto y en cómputo global, con todas aquellas que con carácter voluntario o pacto tuviesen reconocidas las personas trabajadoras. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien sí es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso determinar la persona o personas en quien delega dicha facultad.

En el ejercicio de dichas facultades de organización corresponde a la dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos

de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

En ningún momento la empresa estará obligada a tener cubiertos todos los grupos o especialidades profesionales descritas en el presente convenio.

Art. 12. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras deberán cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 5 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, consideradas como deberes básicos, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuyendo a la productividad de la empresa.

Será obligación por parte de la persona trabajadora cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas. Estas órdenes e instrucciones deberán ser ejecutadas con interés y diligencia en cuantos trabajos le sean ordenados, dentro del general cometido de su grupo profesional. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias o accesorias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal, así como el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, lugar de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Art. 13. Cambio de denominación de las categorías profesionales.

Se cambia la denominación de las categorías profesionales de cada uno de los puestos de trabajo existentes en Rhenus, quedando del siguiente modo:

Antigua denominación de clasificación profesional	Puesto RHENUS	Nuevas denominación de clasificación profesional
Director/a Centro	DIRECTOR/A PLANTA	Director/a Gerente
Ingeniero/a Jr	INGENIERO/A PROCESOS	Técnico/a Medio
Jefe/a Sección	RESPONSABLE PERSONAL	Graduado/a Social
Jefe/a Sección	RESPONSABLE CALIDAD	Jefe/a Primera
Jefe/a Sección	RESPONSABLE LOGISTICA	Jefe/a Primera
Jefe/a Sección	RESPONSABLE PRODUCCION	Jefe/a Primera
Jefe/a Sección	RESPONSABLE MANTENIMIENTO	Jefe/a Primera
Supervisor/a	SUPERVISOR/A	Jefe/a Taller
Técnico/a de Sistemas Jr	TECNICO/A SOPORTE	Analista Primera
Técnico/a Mantenimiento Jr	TECNICO/A MANTENIMIENTO	Oficial Primera
Coordinador/a	TEAM LEADER PRODUCCION	Encargado/a
Oficial 2ª administrativo/a	CHECKER / ADMINISTRATIVO/A	Oficial Primera
Técnico/a Calidad	TECNICO/A CALIDAD – QCO	Oficial Primera
Carretillero/a nivel 1	CARRETILLERO/A	Oficial Segunda
Carretillero/a nivel 2	CARRETILLERO/A nuevo	Oficial Tercera
Peón nivel 1	OPERARIO/A PRODUCCION	Especialista
Peón nivel 2	OPERARIO/A PRODUCCION nuevo	Peón

Art. 14. Clasificación general.

Grupo profesional 1.

Criterios generales. Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

—TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS:

• Director/a gerente.

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 personas trabajadoras 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

—TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS:

• Técnico medio.
• Graduados sociales.

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 aquellas personas trabajadoras 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

—TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS:

• Jefe/a de taller.

Tareas:

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.

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

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

6. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 4.

Criterios generales. Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas 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 números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

—TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS:

• Encargado.

Tareas:

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

1. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

—TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS.

• Analista de primera.
• Oficial de primera.

—ESPECIALISTAS/NO CUALIFICADOS.

• Oficial de segunda.

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 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.

3. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

7. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

8. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

9. 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.

10. 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.

11. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

—TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS:

• Analista de segunda.

—ESPECIALISTAS/NO CUALIFICADOS:

• Especialista.
• Oficial de tercera.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las s 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 sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

6. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

7. 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.

8. 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.

9. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

10. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

11. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

12. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

13. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

15. 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.).

16. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

Grupo profesional 7.

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

Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N. 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

—ESPECIALISTAS/NO CUALIFICADOS:

• Peón.

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, entendiendo 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

Art. 15. *Progresión económica.*

Para las especialidades de operario/a y carretillero/a se establecen dos niveles de progresión económica cuyos criterios son los siguientes:

Nivel 1: Las personas trabajadoras que ingresen en la empresa serán adscritos a este tramo de progresión económica, manteniéndose un mínimo de 24 meses. Será requisito necesario para progresar al nivel 2 haber superado dos evaluaciones del desempeño de manera positiva.

Nivel 2: Corresponde al tramo de progresión económica de la especialidad profesional, tras haber superado el nivel 1 considerándose que el trabajador ha alcanzado el grado de desempeño esperado acorde a su experiencia y conocimiento de la empresa desarrollando las funciones y competencias propias de dicho nivel.

La progresión económica vendrá determinada por la actualización de las categorías profesionales según el nivel, del siguiente modo:

Puesto RHENUS	**Nivel 1**	**Nivel 2**
OPERARIO/A PRODUCCION	Peón	Especialista
CARRETILLERO/A	Oficial tercera	Oficial segunda

Art. 16. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o la especialidad profesional o el oficio propio de la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de las funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. En todo caso la empresa garantizará a la persona trabajadora la formación necesaria para la realización de las funciones de que se trate.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesta en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe con el comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en el texto refundido del Estatuto de las Personas Trabajadoras y en el presente convenio.

Art. 17. *Ascensos.*

Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando y estén adscritos a los grupos I a IV de la clasificación profesional serán de libre designación por la dirección de la empresa.

Art. 18. *Movilidad geográfica o traslado.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus personas trabajadoras que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 40 del ET. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarles su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos de transporte que se originasen.

Si el traslado es a petición de la persona trabajadora no tendrá derecho este a compensación alguna y, si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será las que las partes convengan.

Art. 19. *Desplazamientos temporales.*

Por la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus personas trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas, bien sea por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, incluso aquellas vinculadas a la formación de la persona trabajadora o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

CAPÍTULO IV

Contratación

Art. 20. *Ingreso al trabajo.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones legales aplicables en esta materia. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito.

El ingreso de las personas trabajadoras se realizará al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

Art. 21. *Modalidades de contratación.*

A) Contratación temporal.

Según el artículo 15.2 del texto refundido del Estatuto de las Personas Trabajadores, esta modalidad de contratación podrá darse cuando circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, con lo límites establecidos en el mencionado artículo

También 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, según lo recogido en el artículo 15.3 del texto refundido del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos de tal naturaleza en vigor a la firma del presente convenio se podrán acoger a lo pactado anteriormente.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la normativa vigente.

B) Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, se rige por lo dispuesto en el artículo 16 del texto refundido del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

C) Contratación mediante la utilización de empresas de trabajo temporal (ETT). Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajo directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia.

D) Contrato para la formación en alternancia.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de las personas trabajadoras.

La duración mínima del contrato será de tres meses y la máxima de dos años. En atención a las necesidades formativas de la persona trabajadora y en los casos en los que no hubiera obtenido la acreditación formativa, este podrá prorrogarse podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima total de dos años.

Este contrato se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de 16 y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los grupos 4, 5 y 6 de aquellas personas trabajadoras que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo de trabajo efectivo nunca será superior al 65% el primer año y del 85% el tiempo restante a la jornada anual prevista en convenio, debiendo ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución será en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 85%el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el con trato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

Expirada la duración del contrato, la persona trabajadora no podrá ser contratada de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, la persona trabajadora no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, la lactancia y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

E) En lo referente a la contratación a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

En este sentido el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Con el fin de garantizar la flexibilidad en el seno de la empresa, ambas partes acuerdan la posibilidad de realización de horas complementarias para los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, pudiéndose pactar en el momento de celebración del contrato o en un momento posterior, sin que las mismas puedan ser superiores al 60% de las horas ordinarias contratadas.

Asimismo, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria hasta un máximo del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

El 30% de horas complementarias de aceptación voluntaria no computarán a efectos del porcentaje del 60% de horas complementarias.

La utilización de las horas complementarias por parte de la sociedad, siempre que sea posible, se preavisará al trabajador, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

Art. 22. *Período de prueba.*

El período de prueba que deberá constar por escrito en el contrato de trabajo será de hasta un máximo de seis meses para los grupos 1 y 2, de hasta dos meses para el grupo 3, de hasta un mes para los grupos 4 y 5 y de hasta quince días para los grupos 6 a 7.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo y especialidad profesionales que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Art. 23. *Extinción del contrato.*

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa lleva a cabo y de la repercusión en el servicio a los clientes, las personas trabajadoras que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán preavisar y comunicarlo por escrito con una antelación mínima de dos meses para los grupos 1 a 2, un mes para los grupos 3, 4 y 5 y quince días para los grupos 6 a 7.

Respetando el citado preaviso por parte de la persona trabajadora, la empresa abonará la liquidación correspondiente. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación de la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Art. 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria máxima de las personas trabajadoras será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, que podrán distribuirse de forma irregular a lo largo del año. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora /a se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

La jornada se distribuirá de lunes a domingo. Se establece inicialmente y con carácter general:

- Un sistema de trabajo de tres turnos rotativos mañana, tarde y noche.
- Un sistema de trabajo a dos turnos rotativo diurno y nocturno.

• Un turno central para el personal cuyas funciones y tareas no requieran la presencia de personas en el mismo tiempo que el resto de las áreas, esto es, cuando la cadena productiva se encuentre en funcionamiento.

Si bien en atención a la necesaria coordinación técnica en la prestación del servicio con los clientes, la variabilidad de los programas de producción que estos experimenten y las demandas del mercado, la jornada a turnos se adaptará en función de las necesidades organizativas y productivas de cada momento estableciéndose los turnos necesarios, ya sean dos turnos, tres turnos cuatro turnos o cinco turnos.

La empresa, durante la vigencia de este convenio, podrá, por necesidades productivas u organizativas, cambiar los turnos de trabajo inicialmente asignados a las personas trabajadoras de entre los establecidos actualmente o de entre aquellos otros que pueda establecer durante la vigencia del convenio y que contemplen distintas modalidades de calendarios «tipos», sin más limitaciones que las de respetar la jornada máxima anual, el descanso legal entre jornadas y las vacaciones fijadas, preavisando a tal efecto a las personas trabajadoras y a la representación legal de los personas trabajadoras, con quince días de antelación a la efectividad del cambio de calendario.

En el caso de trabajo a tres turnos, la jornada semanal de trabajo se iniciará para los turnos de mañana y tarde el lunes y terminará el viernes, y para el turno de noche comenzará en la noche del domingo al lunes y finalizará en la noche del jueves al viernes, con excepción de aquellas áreas que por requerimiento de los clientes exijan alterar dicho sistema, en todo caso conforme a la jornada industrial.

En el caso de trabajo a dos turnos diurno y nocturno, la jornada semanal será de domingo a miércoles con descanso de tres días y de jueves a sábado con descanso de tres días. La jornada semanal de trabajo de lunes a miércoles se iniciará para el turno de noche el domingo y finalizará en la mañana del miércoles, y para el turno de día el lunes por la mañana y finalizará el miércoles por la noche. La jornada semanal de jueves a sábado se iniciará para el turno de noche el miércoles y finalizará el sábado por la mañana, y para el turno de día se iniciará el miércoles por la mañana y finalizará el sábado por la noche, con excepción de aquellas áreas que por requerimiento de los clientes exijan alterar dicho sistema, en todo caso conforme a la jornada industrial. En caso de necesitar activar esta modalidad de jornada de trabajo, se negociará en su momento la compensación económica correspondiente con la representación de las personas trabajadoras.

En cuanto a la concreción de los días de descanso y horarios vendrán determinados por los cuadrantes de turnos asignados a cada trabajador, de manera que las personas trabajadoras deberán trabajar los sábados, domingos o festivos que su turno rotativo determine.

En este sentido, ya sea motivado por los cambios en los turnos o por la aplicación de la distribución irregular la jornada máxima diaria no podrá exceder de doce horas, no existiendo en este sentido límites de jornada mínima. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto de jornada, se efectuará durante el año y como máximo hasta el día 30 de junio del año siguiente.

PERSONAL ADSCRITO AL RESTO DE ÁREAS:

Para el resto de las personas trabajadoras, es decir, aquellas que no se encuentren adscritas a turnos rotativos, con carácter general la jornada se distribuirá de lunes a domingo en jornada partida de mañana y tarde, salvo pacto individual en contrario.

Se establece que los posibles horarios de entrada y salida que pudieran estar establecidos para este personal serán flexibles en quince minutos, lo que supone que la persona trabajadora podrá adelantar o atrasar media hora su horario de entrada y salida, facilitando de este modo la conciliación laboral y familiar. En todo caso, en el supuesto de que varias personas de un mismo departamento deseen disponer de dicha flexibilidad, lo comunicarán a la dirección de recursos humanos, en aras de determinar una solución equilibrada de flexibilidad.

Por su parte y con objeto de atender la intensificación o disminución del volumen del trabajo durante determinados períodos del año, ajustando las cargas de trabajo existente en cada momento, se establece la posibilidad de distribuir irregularmente un 25% de la jornada máxima anual.

En este sentido, por la aplicación distribución irregular, la jornada máxima diaria no podrá exceder de doce horas, no existiendo en este sentido límites de jornada

mínima. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto de jornada, se efectuará durante el año o como máximo hasta el día 30 de junio del año siguiente.

Art. 25. *Calendario laboral.*

La elaboración del calendario, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables.

El calendario reflejará los días hábiles del centro, los días de jornada industrial de producción, los festivos oficiales y disposición de los días de vacaciones, así como los días activables de producción con cargo a bolsa, en el caso de que la dirección de la empresa, atendiendo a criterios organizativos y o productivos, considerará oportuno su establecimiento de manera colectiva.

No obstante lo anterior, en atención a la alta variabilidad de los programas de producción de nuestros clientes, las demandas del mercado y la modificación de los calendarios de producción de los mismos, ambas partes adquieren el compromiso de adaptar el calendario laboral anual de acuerdo con las necesidades de producción de cada momento durante la vigencia del convenio colectivo, por lo que previa consulta con la representación legal de los personas trabajadoras la empresa podrá modificar el calendario laboral inicialmente previsto.

Art. 26. *Jornada flexible.*

a) JORNADA INDUSTRIAL:

Disponibilidad para producción de todas las jornadas de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde y de noche de domingo a viernes en el turno de noche, una vez deducidos los días festivos oficiales.

b) JORNADAS CON CARGO A BOLSA:

Este mecanismo se podrá activar por la empresa tras agotar otras vías de flexibilidad acordadas con la parte social, teniendo prioridad cualquier estos acuerdos previos.

b.1) Se entiende como «bolsa» el mecanismo o cuenta que regula y refleja las horas trabajadas en menos (debe en la cuenta flexible de horas de la persona trabajadora) y las horas trabajadas en más (en la cuenta de la persona trabajadora) sobre la base de jornada base individual existente en el convenio.

b.2) La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta ciento ochenta horas/año del citado calendario anual, preavisando con un mínimo de setenta y dos horas a los representantes de los/as personas trabajadoras/as, y al personal afectado individualmente, del uso de las mismas.

b.3) Lo previsto en el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las nueve horas diarias con el límite de doce horas diarias, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

b.4) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

i) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de ciento ochenta.

ii) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste, tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda, sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

iii) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.

iv) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las personas trabajadoras/as afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización.

v) Se fija un plazo de veinticuatro horas para desconvocar el uso de las horas de la jornada flexible previamente notificada en tiempo y forma.

vi) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la trabajadora o trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.

vii) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas, positivo o negativo, de flexibilidad acumulado de la persona trabajadora o trabajadora hasta ese momento, se liquidará en el finiquito.

c) Jornadas de trabajo negativas: Las jornadas dejadas de trabajar (signo negativo o Debe en la cuenta única flexible de la persona trabajadora) son consecuencia de la necesidad de suspender producción por los siguientes motivos:

i) Imposibilidad de mantener el proceso productivo por parada del cliente, problemas en las instalaciones, falta de fluidos o energía, causas climatológicas, falta de suministros u otras causas que justifiquen la suspensión de turnos de producción. En este caso, el preaviso de suspensión de turno será como mínimo de ocho horas para garantizar que el personal afectado sea informado cuando aun esté en la fábrica.

ii) Variaciones de programa por ajustes del mismo, en cuyo caso el preaviso será de una antelación mínima de ocho horas.

iii) Existirá la posibilidad de finalizar de manera prematura el turno de producción con cargo a la bolsa (cuenta única flexible de horas) por causa de fuerza mayor, en el supuesto de que se produjeran averías graves en sectores de producción con previsión de parada de producción de más de cuatro horas en el turno.

d) CUARTO TURNO:

Disponibilidad para producción de todas las jornadas de lunes a domingo, una vez deducidos los días festivos oficiales.

La activación del cuarto turno implicará un ajuste en los días de descanso semanal y por tanto dará posibilidad a la empresa de organizar lo equipos de trabajo para que descansen en días de lunes a viernes, a cambio del correspondiente abono del «plus cuarto turno» por cada jornada de cambio establecido en el anexo IV.

En caso de ser necesario aplicar sistemas de cuatro o cinco turnos se negociarán y se intentarán fijar los calendarios tipos con la representación legal con la máxima previsión posible para adaptar el sistema de organización del trabajo a los nuevos requerimientos y bajo expresa justificación por parte de la empresa en cuanto al preaviso y las necesidades organizativas, técnicas y/o productivas.

Art. 27. *Vacaciones.*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones (que comprenderán, al menos, veintiséis hábiles) o, en su caso, a la parte proporcional que corresponda en función de la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa.

Cada año en el calendario laboral se determinará las fechas o períodos colectivos de disfrute con carácter general, a excepción de las personas que desarrollen su trabajo en aquellos otros departamentos que deban realizar trabajados específicos durante el mencionado período.

En caso de que las vacaciones colectivas marcadas por el principal cliente no cubrieran el total de las vacaciones a las que cada persona trabajadora tiene derecho, el diferencial será parte adjudicada por la empresa y parte quedará a libre disposición individual de cada persona, siendo el número de días considerados como vacaciones a disfrute por libre disposición máximo de 4 días y mínimo de 2 días.

Para el resto de personal no adscrito a las áreas de producción el período vacacional se fijará de común acuerdo entre el responsable de cada departamento y la persona trabajadora pero siempre condicionadas y dependiendo de las necesidades del servicio y del propio departamento, siempre teniendo en cuenta las épocas de mayor actividad en la empresa.

En todo caso, se deberá garantizar que los distintos departamentos existentes en la empresa se encuentren debidamente cubiertos durante el disfrute de las vacaciones de las personas trabajadoras, por lo que en el supuesto de que existieran razones organizativas o productivas la empresa podrá establecer nuevas limitaciones, comunicando tal circunstancia con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras de cada centro o lugar de trabajo.

En caso que se dieran circunstancias excepcionales que afectasen de forma importante a la producción de nuestros clientes con clara incidencia y afectación respecto al servicio que al mismo se debe prestar, la dirección de la empresa comunicará con una antelación mínima de un mes a la representación legal de los personas trabajadoras el cambio de fechas de disfrute de vacaciones que proceda, abriendo con estos un período de consultas con una duración máxima de 15 días con objeto de llegar a un acuerdo, siendo que en caso de desacuerdo la cuestión deberá resolverse por la jurisdicción social.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*

Únicamente se considerarán horas extraordinarias las que excedan del número de horas de trabajo que constituyan el tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada máxima de 1.752 horas. Para determinar si ha existido la realización de horas extraordinarias será necesario e indispensable totalizar la jornada anual laboral realizada a 31 de diciembre, tomando previamente en consideración la aplicación de las previsiones contenidas en el convenio artículo 26 en cuanto a la jornada flexible y el régimen de funcionamiento de la bolsa de horas.

Las horas extraordinarias con carácter general se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido a proporción 1x1.25 dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en caso de que por la empresa no puede procederse a su compensación con tiempo de descanso estas se abonarán a la persona trabajadora de acuerdo con el valor establecido en las tablas contenidas en el anexo II.

El anexo II detalla los importes unitarios que se percibirán como mínimo con los siguientes recargos sobre el salario hora ordinaria:

—Se abonarán con un recargo del 25%: Las horas extraordinarias realizadas en horario diurno desde las 06.00 horas del lunes a las 14.00 del sábado.

—Se abonarán con un recargo del 50%: Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno, entre las 22.00 y las 06.00 horas

—Se abonarán con un recargo del 40%: Las horas extraordinarias realizadas en horario diurno desde las 14.00 horas del sábado a las 22.00 horas del domingo, así como en días festivos y vacaciones

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Art. 29. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas para el presente convenio colectivo son las que se determinan en las tablas salariales recogidas en el anexo I.

En este sentido, la estructura del salario para las personas trabajadoras de la empresa estará constituida por el salario base, las gratificaciones extraordinarias y los complementos que se determinan en el presente convenio.

Art. 30. *Salario base.*

El salario base consiste en una retribución fija mensual cuantificada en el anexo I, para cada grupo y nivel profesional.

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan establecer dos pagas extraordinarias, a abonar en los meses de junio y diciembre que se abonarán a razón de treinta días de salario base de acuerdo con los importes establecidos en el anexo I.

Asimismo, se prevé que el importe de las dos pagas extraordinarias se prorrateará a lo largo de las doce mensualidades.

Art. 32. *Plus de responsabilidad.*

Las personas trabajadoras que ocupen puesto de Team Leader, QCO o Checker adicionalmente a la retribución fijada en el anexo I, tienen derecho a percibir este plus debido a la especialización de sus puestos de trabajo, siempre y cuando superen debidamente la formación para desempeñar lo mencionados puestos.

El importe mensual correspondiente al «plus de responsabilidad» viene definido en el anexo IV.

Art. 33. *Plus jefe/a de equipo.*

Las personas trabajadoras que ocupen puesto de Team Leader adicionalmente a la retribución fijada en el anexo I y en el artículo 33, tienen derecho a percibir este plus debido a que son responsables de formar y liderar a un equipo humano, siempre y cuando superen debidamente la formación para desempeñar lo mencionados puestos.

El importe mensual correspondiente al «plus de jefe/a equipo» viene definido en el anexo IV.

Art. 34. *Plus de nocturnidad.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios durante el período comprendido entre las 22:00 y 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un plus compensatorio correspondiente al valor detallado en las tablas incluidos en el anexo III por jornada realizada en horario nocturno.

Art. 35. *Trabajo en festivo.*

Asimismo, siempre que se trabaje en un festivo que no se trate de la jornada habitual de la persona trabajadora que tuviera asignada por el turno del trabajo o en el marco de la distribución irregular de la jornada o bolsa de horas, se compensará por tal circunstancia a la persona trabajadora en las cuantías establecidas para las horas extraordinarias en las tablas salariales del anexo I.

Art. 36. *Plus distancia-compensación.*

Se entiende por plus distancia-compensación la cantidad que ha de percibir la persona trabajadora por los recorridos que tenga que realizar a pie o medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir al trabajo por encontrase el centro de trabajo en el que ha de prestar sus servicios a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia. Si en algún momento durante la vigencia del convenio concurriese causa de exención de pago por la empresa conforme al contenido de la Orden de 10 de febrero de 1958, este dejará de abonarse.

Este plus se abonará de acuerdo con el importe fijado en el anexo IV para este concepto día por día efectivamente trabajado, debiendo justificar la persona trabajadora fehacientemente ante la empresa el cumplimiento de los presupuestos para su devengo.

La dirección de la empresa podrá en todo momento verificar que los perceptores de este plus reúnen los requisitos exigidos.

Art. 37. *Transporte colectivo.*

Salvo situaciones excepcionales, la empresa se compromete a tener el servicio de trasporte colectivo para las personas trabajadoras de la compañía.

Por tanto, siempre y cuando la empresa tenga concertado transporte colectivo, las personas trabajadoras tendrán derecho a hacer uso de este, cumpliendo con las normas de conducta y de accesibilidad que sean estipuladas entre la empresa y la empresa contratada para la prestación de este servicio.

La empresa abonara como retribución en especie en el recibo de nómina mensual la misma cantidad que se corresponda con el coste del trayecto mensual que facture la empresa que presta el servicio de transporte por cada persona que haga uso del mismo.

Art. 38. *Dietas.*

La dieta es un complemento extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención de la persona trabajadora, ocasionados

como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual. Para el año 2023, el personal que tenga derecho al percibo de dietas recibirá, por dieta completa, la cantidad de 49 euros por día, salvo en aquellos supuestos en que la empresa facilite el alojamiento y manutención durante ese período.

Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio de la persona trabajadora, este tendrá derecho a percibir como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, más, salvo en los casos en que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

Art. 39. *Incremento salarial.*

Las tablas salariales expuestas en el anexo I y el plus de nocturnidad expuesto en el anexo III se incrementarán para cada año de vigencia de igual modo en que sean actualizadas las tablas salariales del convenio de referencia (colectivo del sector Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Zaragoza con código de convenio 50000675011982).

En los anexos I, II y III se definen las tablas de aplicación durante el primer y segundo semestre del año 2023 y para el año 2024.

Se venían aplicando las tablas del primer semestre desde 01/01/2023, por lo que a firma del presente convenio se procederá a la actualización de las tablas del segundo semestre 2023 dando lugar a abono de las correspondientes diferencias de salarios de julio a diciembre. Así como a actualizar las tablas para 2024 con carácter retroactivo desde el 01/01/2024 y al pago de las correspondientes diferencias de salarios del año 2024 desde ese día hasta la fecha de la firma.

Las personas trabajadoras con complementos personales tienen garantizado el incremento salarial de los conceptos que de estipulan en el anexo I sin los complementos personales se vean absorbidos por el incremento de los conceptos de las tablas salariales. garantizándose siempre el incremento salarial de los conceptos básicos.

PAGA COMPENSATORIA:

Mientras venga establecido en el convenio de referencia, se establece una paga compensatoria de convenio de 400 euros a abonar el 31 de enero de 2026, a las personas a jornada completa o el importe equivalente en virtud de su jornada.

Para percibir esta paga deben cumplirse estos dos requisitos:

—Encontrarse a jornada completa o jornada reducida por conciliación.
—Permanecer en la empresa desde el 01-01-2023 al 31-12-2025.

Percibirán esta paga proporcionalmente a la jornada y el tiempo trabajado:

a) Aquellas personas que finalicen su relación laboral dentro del periodo anteriormente señalado con motivo de jubilación y/o finalización de contrato temporal, y que será abonado en el momento de la finalización de la relación laboral

b) Para las nuevas contrataciones se abonará desde el momento de la fecha de contratación hasta el 31 de diciembre de 2025

CAPÍTULO VII

Permisos y licencias

Art. 40. *Permisos y licencias.*

a) A los efectos del cómputo de los días laborales y/o naturales de los permisos, este se realizará de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante, salvo en aquellos puntos que tienen en este artículo distribución especifica. Este precepto será de aplicación cuando la persona trabajadora no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección de la persona trabajadora el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

b) Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

c) La persona trabajadora o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo, reseñados en los puntos establecidos en el presente cuadro:

CAUSA	QUIÉN DA DERECHO AL PERMISO	TIEMPO	TIEMPO CON DESPLAZAMIENTO	JUSTIFICANTES
Matrimonio	Trabajador/a	Quince días naturales		Libro de familia o justificante del Juzgado de la celebración del matrimonio
	Hijos, hermanos o padres	Un día natural		Libro de familia o justificante del Juzgado de la celebración del matrimonio y el documento que acredite el parentesco
Fallecimiento	Cónyuge, hijos o hijas	Cinco días naturales	Dos días naturales más	Documento que acredite el fallecimiento y parentesco
	Padres, padres políticos	Tres días naturales		
	Abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos	Dos días naturales		
Accidente, enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que preciso reposo domiciliario	Parientes hasta el segundo grado de consaguidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos)	Cinco días laborales mientras dure el hecho causante, salvo que se trabaje en turno nocturno que podrá iniciar en la jornada anterior		Certificado médico que acredite específicamente la circunstancia por la que solicita el permiso y el documento que acredite el parentesco
Acompañar a familiars en situación de Ingreso/Cirugia ambulatoria en hospital (boxes) cuando después no lleve aparejado hospitalización	Parientes hasta el primer grado de consaguidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres)	La jornada del ingreso ambulatorio en el hospital		Certificado médico que acredite específicamente la circunstancia por la que solicita el permiso y el documento que acredite el parentesco.
Asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social	Trabajador/a	Por el tiempo indispensable, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el justificante		Certificado de asistencia médico o de la institución sanitaria, todo ello de la Seguridad Social

Asistencia sanitaria a consulta médica de cabecera o especialista	Trabajador/a	Dieciocho horas al año	Certificado de asistencia médico o de la institución sanitaria
	Acompañamiento cónyuge o pareja e hecho, de hijos/as menores, hijos/as con discapacidad y padres o madres que no pueda valerse por sí mismos	Dieciocho horas al año	Justificante fehaciente de haber acompañado familirar y el documento que acredite el parentesco. Así como, si es el caso el certificado de dependencia de la persona acompañada
Traslado de domicilio habitual	Trabajador/a	Un día natural	Certificado de empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas
Exámenes para la obtención de un título académico y profesional homologado MEyC y vinculado a la actividad de la empresa	Trabajador/a	La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de su fin.	Certificado de asistencia al examen del centro docente
Cargos públicos o sindicales	Trabajador/a	Por el tiempo legalmente determinado	El que proceda en cada caso
Deber inexcusable de carácter público y personal	Trabajador/a	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber inexcusable, de acuerdo con lo legalmente establecido.	El que proceda en cada caso

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.	Trabajador/a	Por el tiempo indispensable, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada.	El que proceda en cada caso

d) 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 en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de 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 la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten 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 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

g) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados d), e), f), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, adaptándose la misma a las necesidades organizativas y sistemas de trabajo de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en la legislación vigente.

h) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación

del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

j) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 41. *Criterios generales.*

Las empresas podrán sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras 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:

1. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

2. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras 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.

3. 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.

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

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

6. 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 45 del presente acuerdo.

Art. 42. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

c) 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.

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

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

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

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

h) 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.

i) 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.

j) 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.

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) 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. 43. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) 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.

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

d) 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 las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

f) 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.

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

h) 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. En particular, se considerará como desobediencia, entre otras:

—No seguir las órdenes de trabajo o realizar el trabajo sin seguir lo establecido en QPS o lección de un solo tema.

—Realizar la secuenciación de piezas sin seguir el orden marcado por la aplicación de secuenciado.

—No realizar el sistema de control de presencia y/o registro horario establecido por la compañía de acuerdo o realizarlo de forma defectuosa por no seguir las instrucciones de la compañía.

i) 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. En particular, se considerará como negligencia o desidia en el trabajo, entre otras:

—No reportar el incorrecto funcionamiento de la maquinaria necesaria para el desarrollo del trabajo habitual.

—Por parte de las personas que ocupen cargo de responsable de un área o zona de trabajo, la facilitación de los medios propios a su puesto de trabajo que no permitan la correcta realización del trabajo por parte de las personas que formen parte de su equipo de trabajo.

—No realización de los ajustes necesarios en el sistema de secuencia cuando sea necesario.

j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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 las personas trabajadoras.

Art. 44. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) 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.

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

c) 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. Se considerará, entre otras, la siguiente:

—Rotura de material sin comunicación al responsable para poder subsanarlo.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja la persona trabajadora /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.

e) 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.

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

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

h) 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.

i) 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.

j) 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.

k) 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.

l) 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. Se considera desobediencia, entre otras:

—Realizar la secuenciación de piezas sin seguir el orden marcado por la aplicación de secuenciado sin comunicación al responsable.

m) 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (*mobbing*), entendiendo 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, órdenes 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.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiendo 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.

p) 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.

q) 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 la persona trabajadora.

Art. 45. *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. 46. *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. 47. *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 las personas trabajadoras 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.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Art. 48. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador o a la trabajadora la cantidad de 36.500 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio. 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 beneficiarlos del mismo, o en su defecto los derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones la empresa concertará una póliza de seguro.

Art. 49. I*ncapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

La persona trabajadora o la trabajadora percibirán durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 25% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial, en los siguientes casos:

a) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, que requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho horas.

b) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con intervención quirúrgica con ingreso hospitalario. Se entenderá por ingreso hospitalario el que suponga al menos el conjunto de pernocta y el tiempo que corresponde al suministro de una comida principal en el centro hospitalario.

c) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, cuando la persona trabajadora o la trabajadora sufra la mutilación traumática o quirúrgica de un miembro o la pérdida completa de un órgano.

d) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo in itinere.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara a posteriori el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

CAPÍTULO X

Derechos de representación de los personas trabajadoras

Art. 50. *Representación de las personas trabajadoras.*

En el supuesto de que exista alguna cuestión no contemplada en la redacción de este articulado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de las Personas Trabajadoras y demás normas de carácter general.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

La empresa no podrá impedir a una persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Art. 51. *Garantías.*

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, como representantes de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción grave o muy grave.

b) Prioridad de permanencia en la empresa respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas de los contratos de trabajo.

c) No ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de las Personas Trabajadoras. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

Disponer de un crédito horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

Art. 52. *Seguridad y salud.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo, al amparo de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las modificaciones que, en su caso, se pudieran producir, con el objetivo de lograr integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo, reducir la siniestralidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo y concienciar a todas las partes.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

—La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud.

—La empresa realizará una evaluación de los puestos de trabajo a través del Servicio de Prevención contratado al efecto.

—Las personas trabajadoras recibirán la información y formación en materia de prevención a cargo de la empresa, debiendo cumplir las personas trabajadoras necesariamente con las normas y reglas establecidas en materia preventiva y de las cuales han sido informados.

Art. 53. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a las personas trabajadoras de uniforme de trabajo, así como de los equipos de protección necesarios determinados por los servicios de prevención.

La persona trabajadora estará obligada al uso de las prendas de trabajo y equipos de protección facilitados por la sociedad, haciendo un buen uso y conservación de los mismos.

Con carácter general, siempre que las personas trabajadoras acrediten el deterioro por uso diario de los equipos de protección entregados, les será entregado nuevos equipos de protección previa solicitud al personal designado al efecto por la empresa.

CAPÍTULO XI

Medidas de igualdad

Art. 54. *Reconocimiento de igualdad.*

Se reconoce expresamente la igualdad entre hombres y mujeres que desempeñen trabajos de igual valor. Todas las condiciones que se pactan en este convenio afectarán por igual a los dos sexos.

Art. 55. *Selección, promoción y desarrollo profesional.*

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el cumplimiento de estos principios la dirección de la empresa se compromete a mantener en sus procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación basada en el sexo.

Art. 56. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

La empresa y las personas trabajadoras se obligan a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la igualdad de oportunidades, en el marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Art. 57. *Definición de acoso sexual y de acoso moral.*

El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1) ACOSO SEXUAL: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradando, humillante u ofensivo.

2) ACOSO MORAL: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador/trabajadora sobre el cual se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3) La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas a este efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, delante de un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, si se confirman estos, la continuidad del acoso denunciado, por lo cual se articularán las medidas oportunas a este efecto.

Cualquier denuncia de este tipo se tendrá que poner en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las investigaciones a efectuar no se observará ninguna formalidad más que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, y se practicarán aquellas diligencias que puedan considerarse pertinentes a efectos de aclarar los hechos.

4) Durante este proceso, que tendrá que estar tramitado en un plazo máximo de quince días hábiles, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

5) La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2023-PRIMER SEMESTRE	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 1			
Director Gerente	1.943,12	323,85	27.203,68
GRUPO 2			
Técnico Medio	1.889,45	314,91	26.452,30
Graduados Sociales	1.678,64	279,77	23.500,96
GRUPO 3			
Jefe Taller	1.678,64	279,77	23.500,96
GRUPO 4			
Encargado	1.431,29	238,55	20.038,06
GRUPO 5			
Analista Primera	1.464,24	244,04	20.499,36
Oficial Primera	1.431,29	238,55	20.038,06
Oficial Segunda	1.431,29	238,55	20.038,06
GRUPO 6			
Especialista	1.383,70	230,62	19.371,80
GRUPO 7			
Peón	1.356,73	226,12	18.994,22

TABLAS SALARIALES 2023-SEGUNDO SEMESTRE	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 1			
Director Gerente	2.001,42	333,57	28.019,84
GRUPO 2			
Técnico Medio	1.946,13	324,35	27.245,80
Graduados Sociales	1.729,00	288,17	24.205,93
GRUPO 3			
Jefe Taller	1.729,00	288,17	24.205,93
GRUPO 4			
Encargado	1.474,23	245,70	20.639,17
GRUPO 5			
Analista Primera	1.508,16	251,36	21.114,27
Oficial Primera	1.474,23	245,70	20.639,16
Oficial Segunda	1.474,23	245,70	20.639,16
GRUPO 6			
Especialista	1.425,21	237,53	19.952,92
GRUPO 7			
Peón	1.397,43	232,91	19.564,04

TABLAS SALARIALES 2024	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 1			
Director Gerente	2.061,46	343,58	28.860,44
GRUPO 2			
Técnico Medio	2.004,51	334,09	28.063,17
Graduados Sociales	1.780,87	296,81	24.932,11
GRUPO 3			
Jefe Taller	1.780,87	296,81	24.932,11
GRUPO 4			
Encargado	1.518,45	253,08	21.258,34
GRUPO 5			
Analista Primera	1.553,41	258,90	21.747,70
Oficial Primera	1.522,03	253,67	21.308,36
Oficial Segunda	1.522,03	253,67	21.308,36
GRUPO 6			
Especialista	1.476,58	246,10	20.672,13
GRUPO 7			
Peón	1.442,74	240,46	20.198,38

ANEXO II

Horas extraordinarias

HORAS EXTRAORDINARIAS 2023-PRIMER SEMESTRE	NORMALES	NOCTURNAS	FESTIVAS
GRUPO 1			
Director Gerente	19,32	23,18	21,64
GRUPO 2			
Técnico Medio	18,79	22,54	21,04
Graduados Sociales	16,69	20,03	18,69
GRUPO 3			
Jefe Taller	16,69	20,03	18,69
GRUPO 4			
Encargado	14,23	17,08	15,94
GRUPO 5			
Analista Primera	14,56	17,47	16,31
Oficial Primera	14,23	17,08	15,94
Oficial Segunda	14,23	17,08	15,94
GRUPO 6			
Especialista	13,76	16,51	15,41
GRUPO 7			
Peón	13,49	16,19	15,11

HORAS EXTRAORDINARIAS 2023-SEGUNDO SEMESTRE	NORMALES	NOCTURNAS	FESTIVAS
GRUPO 1			
Director Gerente	19,99	23,99	22,39
GRUPO 2			
Técnico Medio	19,44	23,33	21,77
Graduados Sociales	17,27	20,72	19,34
GRUPO 3			
Jefe Taller	17,27	20,72	19,34
GRUPO 4			
Encargado	14,73	17,67	16,49
GRUPO 5			
Analista Primera	15,06	18,08	16,87
Oficial Primera	14,73	17,67	16,49
Oficial Segunda	14,73	17,67	16,49
GRUPO 6			
Especialista	14,24	17,08	15,94
GRUPO 7			
Peón	13,96	16,75	15,63

HORAS EXTRAORDINARIAS 2024	NORMALES	NOCTURNAS	FESTIVAS
GRUPO 1			
Director Gerente	20,59	24,71	23,06
GRUPO 2			
Técnico Medio	20,02	24,03	22,42
Graduados Sociales	17,79	21,35	19,92
GRUPO 3			
Jefe Taller	17,79	21,35	19,92
GRUPO 4			
Encargado	15,17	18,20	16,99
GRUPO 5			
Analista Primera	15,52	18,62	17,38
Oficial Primera	15,20	18,24	17,03
Oficial Segunda	15,20	18,24	17,03
GRUPO 6			
Especialista	14,75	17,70	16,52
GRUPO 7			
Peón	14,41	17,29	16,14

ANEXO III: PLUS NOCTURNO

PLUS NOCTURNIDAD 2023-PRIMER SEMESTRE	HORA
GRUPO 1	
Director Gerente	1,71
GRUPO 2	
Técnico Medio	1,66
Graduados Sociales	1,48
GRUPO 3	
Jefe Taller	1,48
GRUPO 4	
Encargado	1,25
GRUPO 5	
Analista Primera	1,28
Oficial Primera	1,26
Oficial Segunda	1,26
GRUPO 6	
Especialista	1,21
GRUPO 7	
Peón	1,19

PLUS NOCTURNIDAD 2023-SEGUNDO SEMESTRE	HORA
GRUPO 1	
Director Gerente	1,767
GRUPO 2	
Técnico Medio	1,717
Graduados Sociales	1,523
GRUPO 3	
Jefe Taller	1,523
GRUPO 4	
Encargado	1,295
GRUPO 5	
Analista Primera	1,326
Oficial Primera	1,297
Oficial Segunda	1,297
GRUPO 6	
Especialista	1,254
GRUPO 7	
Peón	1,229

PLUS NOCTURNIDAD 2024	HORA
GRUPO 1	
Director Gerente	1,820
GRUPO 2	
Técnico Medio	1,769
Graduados Sociales	1,569
GRUPO 3	
Jefe Taller	1,569
GRUPO 4	
Encargado	1,334
GRUPO 5	
Analista Primera	1,365
Oficial Primera	1,336
Oficial Segunda	1,336
GRUPO 6	
Especialista	1,291
GRUPO 7	
Peón	1,266

ANEXO IV: OTROS PLUSES O COMPLEMENTOS

Plus Jefe Equipo	75,00 €	/mes
Plus Responsabilidad	75,00 €	/mes
Plus Compensación	4,58 €	/jornada
Plus 4º Turno GRUPOS VIII-IV	50,00 €	/semana
Plus 4º Turno GRUPOS III-I	70,00 €	/semana