

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/05606 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Galmed, SA para los años 2020-2023.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Galmed, SA para los años 2020-2023.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 18 de abril de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

RESUELVE

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

VER ANEXO

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





València, a 21 de abril de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.





Convenio Colectivo

Año 2020, 2021, 2022 y 2023.



ThyssenKrupp Galmed



Crta. Acceso IV Planta p/k 3,9 • 46520 Puerto de Sagunto (Valencia) • España



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP GALMED, PARA LOS AÑOS 2020,2021, 2022 Y 2023.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP GALMED PARA LOS AÑOS 2020, 2021, 2022 y 2023.	7
CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN.	7
Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.	7
Artículo 2. Ámbito personal.	7
Artículo 3. Ámbito temporal.	7
CAPITULO II.-INGRESOS Y CESES	7
Artículo 4. Periodo de prueba.	7
4.1.- Concepto y forma del período de prueba.	7
4.2.- Duración.	8
4.3.- Derechos y obligaciones.	8
4.4.- Resolución o desistimiento del contrato.	8
4.5.- Interrupción del periodo de prueba.	9
Artículo 5. Ceses Voluntarios.	9
CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO.	9
Artículo 6. Jornada de trabajo.	9
6.1.- Distribución irregular de la jornada.	10
Artículo 7. Horas Extraordinarias.	10
Artículo 8. Horarios.	11
Artículo 8.1. Trabajo móvil.	12
Artículo 9. Vacaciones.	13
Artículo 10. Licencias Retribuidas.	14
Artículo 11. Situaciones Relativas a la Maternidad/Paternidad.	18
Artículo 12. Permisos no Retribuidos.	20
Artículo 13. Excedencias.	20
a) Excedencia forzosa.	20
b) Excedencia voluntaria.	20
c) Excedencia por cuidado de hijos/as.	21
d) Excedencia por cuidado de familiares.	21
CAPITULO IV. CONTRATACIÓN.	21
Artículo 14. Contratos por circunstancias de la producción.	22



Artículo 15. Contrato de formación en alternancia.	22
Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.....	24
Artículo 17. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.	24
Artículo 18. Categoría de aprendiz.....	25
Artículo 19. Contrato de sustitución de persona trabajadora.	25
Artículo 20. Contrato de Relevo (Situación de Jubilación Parcial).	26
Artículo 21. Subrogación.	26
Artículo 22. Empresas de Trabajo Temporal.....	26
Artículo 23. Adecuación del tiempo de trabajo: conversión del contrato.....	26
Artículo 24. Desarrollo y mejora de los Recursos Humanos.	27
CAPITULO V. REGIMEN ECONOMICO.....	27
Artículo 25. Actualización Salarial.	27
Artículo 26. Composición del Salario.	28
a) Salario Mensual.....	28
b) Pagas Extraordinarias.....	28
c) Paga de marzo.	28
d) Plus Turnicidad.....	28
e) Nocturnidad.	28
f) Horas Extraordinarias.	28
g) Plus de Domingos y Festivos.	29
h) Prima de producción.....	29
i) Compensación descanso jornada.....	29
j) Compensación Nochebuena y Nochevieja.....	29
k) Plus Polivalencia.	29
l) Compensación modificación de calendario.	30
m) Guardias.....	30
Artículo 27. Compensación y absorción.....	30
Artículo 28. Viajes y Dietas.....	30
Artículo 29. Tóxicos, Penosos y Peligrosos.....	31
Artículo 29.1. Penosidad por ruidos.....	31
CAPITULO VI. ORGANIZACION.....	32
Artículo 30. Organización.....	32
CAPITULO VII. ESTRUCTURA PROFESIONAL	32
Artículo 31. Clasificación profesional	32
Artículo 32. Clasificación organizativa.....	32
Artículo 33. Divisiones funcionales.	32
Artículo 34. Grupos profesionales.....	33



Artículo 35. Trabajos de nivel Superior.....	34
1) Retribución.....	34
2) Duración.....	34
2.a. Vacaciones y permisos.....	34
2.b. Enfermedad.....	34
2.c. Excedencia.....	35
2.d. Variaciones no definitivas.....	35
2.e. Vacantes definitivas.....	35
3) Consolidación.....	35
4) Sustitución de personal de Fuera de Convenio.....	35
Artículo 36. Movilidad funcional.....	35
CAPITULO VIII FORMACIÓN Y PROMOCION PROFESIONAL.....	36
Artículo 37. Formación.....	36
Artículo 38. Promoción.....	37
CAPITULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	37
Artículo 39. Principios generales.....	37
Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	37
Artículo 41. Plan de Prevención y Salud Laboral.....	38
Artículo 42. Formación Prevención.....	39
CAPITULO X. MEDIO AMBIENTE.....	39
Artículo 43. Medio Ambiente.....	39
CAPITULO XI. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	39
Artículo 44. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos e inaplicación de condiciones de trabajo.....	39
Artículo 45. Servicios necesarios en caso de huelga.....	40
Artículo 46. Comisión Paritaria.....	40
CAPITULO XII. RLT.....	41
Artículo 47. Tablones de Anuncios.....	41
Artículo 48. Delegados y Delegadas Sindicales.....	41
Son funciones de los Delegados y Delegadas Sindicales.....	42
Artículo 49. Comité de Empresa.....	43
Garantías.....	44
Organización y uso de las horas sindicales.....	45
CAPITULO XIII AYUDAS SOCIALES.....	45
Artículo 50. Comisión Temas Sociales.....	45
Artículo 51. Incapacidad Temporal.....	46
Artículo 52. Premios aniversario de permanencia.....	46



Artículo 53. Becas escolares.....	46
Artículo 54. Seguro Vida.....	47
Artículo 55. Reconocimientos médicos.....	47
CAPITULO XIV. ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GENERO E IGUALDAD.....	48
Artículo 56. No discriminación.....	48
Artículo 57. Violencia de Género.....	48
CAPITULO XV. REGIMEN DISCIPLINARIO.....	48
Artículo 58. Régimen disciplinario.....	48
Faltas leves.....	49
Faltas graves.....	50
Faltas muy graves.....	51
Sanciones.....	52
Prescripción.....	53
Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.....	53
ANEXO I DIVISION FUNCIONAL.....	54
ANEXO II CUADRO DE NIVELES RETRIBUTIVOS.....	55
ANEXO III TABLAS SALARIALES 2022 Y 2023.....	56
ANEXO IV CALENDARIOS.....	58



ASISTENTES

DIRECCION

Tiago de Amorim Bueno Vieira (CEO)

Juan Antonio García López (Responsable RRHH)

COMITÉ EMPRESA

Antonio Monferrer Egea (Presidente)

Pedro Andrés Micó (Secretario)

Teófilo Casino Gimeno (D. Prevención)

Sergio Vicente Vázquez (D. Prevención)

Oscar Doménech Abril (Vocal)

Emilio Albert Batalla (Vocal)

Miguel Ángel Torrubia Gavin (Vocal)

Sebastián Cantero Sanchez (Vocal)

Ramon Garcia Baeza (vocal)

En Puerto de Sagunto, a 30.06.2022 se reúnen las representaciones señaladas de la Dirección y el Comité al objeto de **aprobar definitivamente y ratificar el texto del Convenio Colectivo para los años 2020,2021, 2022 y 2023** de acuerdo con las negociaciones mantenidas.

Seguidamente, la Representación de los Trabajadores, después de haber obtenido la ratificación de la Asamblea de Trabajadores y la representación de la Dirección de la Empresa, de común acuerdo, **dan como resultado único y válido de las negociaciones habidas el Texto del Convenio Colectivo 2020,2021, 2022 y 2023 que se adjunta a esta acta,** y se acuerda proceder a su inscripción legal.

Se designa para que firmen el Texto definitivo del Convenio Colectivo y Actas adjuntas, por parte de la empresa a D. Tiago de Amorim Bueno Vieira y por parte del Comité de Empresa a D. Antonio Monferrer Egea, ambos componentes de las Comisiones Deliberadoras del Convenio Colectivo.

No habiendo más asuntos que tratar y en prueba de conformidad con lo expuesto, se firma la presente Acta por los asistentes y se levanta la sesión,

Por ambas Comisiones Negociadoras



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP GALMED PARA LOS AÑOS 2020, 2021, 2022 y 2023.

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en thyssenkrupp Galmed.

Artículo 2. Ámbito personal.

Por este Convenio Colectivo se registrá todo el personal que preste sus servicios en THYSSENKRUPP GALMED con excepción del personal directivo y de las personas trabajadoras que, por su propia y libre voluntad, sean considerados por la Dirección de la empresa como personal excluido del ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Este convenio se prorrogará de año en año si no se produce la denuncia expresa de alguna de las partes.

Esta denuncia deberá realizarse por escrito, con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia o de cada prórroga.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta que se alcance un convenio que lo sustituya.

CAPITULO II.-INGRESOS Y CESES

Artículo 4. Periodo de prueba.

4.1.- Concepto y forma del período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.



4.2.- Duración.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes niveles profesionales:

Categoría 1 y 2 hasta seis meses.

Categoría 3 hasta dos meses.

Categoría 4 y 5 hasta un mes.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas que estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.

Las personas contratadas en el marco de los certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo – formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, bajo el contrato de formación en alternancia, no tendrán establecido un periodo de prueba.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en formativo para la obtención de la práctica profesional o contrato de formación en alternancia, el tiempo del citado contrato computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

4.3.- Derechos y obligaciones.

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

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

4.4.- Resolución o desistimiento del contrato.

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

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

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



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

4.5.- Interrupción del periodo de prueba.

El período de prueba se computará por días o meses, siendo contados de fecha a fecha.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 5. Ceses Voluntarios.

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

Categoría 5	15 días.
Categoría 3 y 4	1 mes.
Categoría 1 y 2	2 meses.

Para las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligado a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

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

CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6. Jornada de trabajo.

La jornada efectiva de trabajo durante la vigencia del Convenio será de 1720 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo, de modo que en ningún momento se altere o interrumpa el proceso productivo.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, las personas trabajadoras realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios. Anualmente se elaborará el calendario laboral previo acuerdo con la RLT.



6.1.- Distribución irregular de la jornada.

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías, mantenimiento, programadas o no programadas, no generadas por falta de personal, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso.

La empresa podrá disponer de hasta 135 horas al año de manera unilateral y estas modificaciones de jornada deberán respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

Por encima de las 135 horas en cómputo anual de distribución irregular de la jornada, será preciso el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

En cuanto al procedimiento a seguir, la empresa designará a aquellas personas que por turno les corresponda.

Se establecerá un cómputo anual de horas de trabajo efectivo, de manera que las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral anual efectiva se compensarán por tiempo equivalente de descanso durante el primer trimestre del año siguiente, y las que queden por trabajar para llegar a la citada jornada anual se compensen por las que se realicen durante el año siguiente, según las necesidades productivas de la empresa.

Cuando la aplicación de esta medida suponga trabajar en domingo o festivo no previsto en calendario, se compensará económicamente con el Plus correspondiente.

La persona trabajadora será avisada de los cambios de su horario habitual con 5 días como mínimo de antelación.

De todas estas incidencias se notificará simultáneamente al Comité de Empresa.

Artículo 7. Horas Extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que se analice conjuntamente, entre los representantes de los y las trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar preferentemente las horas extraordinarias por un tiempo de descanso en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias por averías imprevistas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.



b) Horas extraordinarias necesarias por situaciones especiales de producción. En estos casos los trabajadores realizarán las horas necesarias, pactándose con el Comité de Empresa la organización de los trabajos que sean necesarios realizar y la compensación de las horas necesarias.

c) Las originadas por falta de relevo. Se establecerá un sistema para evitar la falta de relevo. En el caso que este sistema no fuera efectivo, la persona trabajadora cubrirá la ausencia de acuerdo con la ley.

El superior de la persona trabajadora afectada deberá reflejar en el parte por escrito esta situación, indicando los motivos de la falta de relevo y el tiempo que el trabajador permanece en su puesto.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de las horas extraordinarias que se han realizado explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes del personal determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Salvo pacto en contrario con la persona trabajadora, las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido, que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de acuerdo con la Jefatura del Departamento.

La retribución de horas se hará conforme al artículo 26 f) de este convenio.

Artículo 8. Horarios.

La jornada anual pactada se distribuirá, según el régimen de trabajo, conforme a los siguientes horarios:

Personal en Régimen de turnos

-Turno de mañana.

Entrada a las 6:00 horas.

Salida a las 14:00 horas.

-Turno de Tarde.

Entrada a las 14:00 horas.

Salida a las 22:00 horas.

-Turno de noche.

Entrada a las 22:00 horas.

Salida a las 6:00 horas.



Para cumplir la jornada anual pactada, los días de trabajo a realizar, con arreglo a este horario, se distribuirán a lo largo del año según calendario que se establezca, en el que se incluirán las fechas de disfrute de las vacaciones.

El modelo de calendario será como el de la plantilla que se adjunta como anexo (7-5).

La confección del calendario se hará conjuntamente en el seno de la Comisión Paritaria/CTS.

Personal Línea de Inspección

El personal de la Línea de Inspección trabajará durante la vigencia de convenio de lunes a viernes a tres turnos de mañana, tarde y noche.

Personal de Ventanilla y Laboratorio

El personal de Ventanilla y Laboratorio trabajará durante la vigencia de convenio de lunes a viernes a dos turnos de mañana y tarde. Durante el periodo de vacaciones el horario podrá modificarse en función de las necesidades del departamento en Régimen de Jornada de Día con horario de 08:00h a 13:30h y de 15:00h a 17:30h.

Resto de personal.

El personal que no vaya a turnos tendrá el siguiente horario durante la vigencia del convenio.

- De lunes a viernes 8:00 horas día, siendo el núcleo horario 9:00 a 15:00 todo el año.
(flexibilidad en la entrada y en la salida -2 horas/+4 horas).
- La franja horaria establecida para la pausa de comer será de 30 minutos y no contabilizará como tiempo de trabajo.
- No se realizarán jornadas superiores a 10 horas sin justificación.
- Se puede acumular un máximo de 50h. tanto de exceso como de defecto. El exceso de las 50 horas se deberá compensar en el mes siguiente a su realización.
- Las vacaciones pendientes del año anterior se pueden consumir hasta el 31 de marzo, las que no se disfruten antes de esa fecha se perderán, siempre que no sea por causa imputable a la empresa.

Artículo 8.1. Trabajo móvil.

- La proporción de trabajo móvil será de un 24% de la jornada anual, es decir, 52 días al año como máximo. La proporción será determinada por los/las responsables para cada departamento en función de las posibilidades y necesidades.
- Los 52 días son acumulables, por lo que se podrán disfrutar a lo largo de todo el año natural.
- Los días de trabajo móvil no consumidos no se traspasan al próximo año.
- Se podrá realizar como máximo 10 días de trabajo móvil al mes.



- Para las personas trabajadoras que quieran realizar trabajo móvil una vez empezado un año natural, sus días de trabajo móvil disponibles serán proporcionales a la fecha de solicitud.
- Para solicitar la opción de trabajo móvil deberá de firmarse un acuerdo individual y específico entre persona trabajadora y empresa, dicho acuerdo, será voluntario y reversible, pudiendo ser rescindido por ambas partes mediante una comunicación por escrito y con plazo de preaviso de 1 mes.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho al trabajo móvil a partir de los 12 meses de antigüedad en la empresa, con el fin de garantizar un buen proceso de acogida y adaptación dentro de la empresa.
- Para las personas trabajadoras que hayan estado fuera de la empresa periodos superiores a 1 año (excedencias, bajas, etc.) deberán pasar 4 meses hasta que pueda volver a realizar trabajo móvil.
- Para las personas trabajadoras que realicen un cambio de puesto de trabajo o departamento deberán de pasar 4 meses para poder volver a realizar trabajo móvil.
- Los días de trabajo móvil deberán de solicitarse con al menos 7 días de antelación a través del sistema utilizado para la gestión del tiempo y solo se realizará una vez aprobado por el responsable.
- El horario de los días de trabajo móvil es el mismo que en el formato presencial.
- El trabajo móvil no permite trabajar de forma fraccionada, solo se puede realizar pausas durante la jornada por causas justificadas o previa aprobación del superior.
- Durante el trabajo móvil se mantiene la pausa obligatoria para el descanso de 30 minutos, la cual se descontará de manera automática.
- Se garantizará el uso de una herramienta que permita la comunicación entre la plantilla y la RLT.

Artículo 9. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 22 días laborales de vacaciones. Debido a la distribución horaria (1.720h.) en el calendario laboral, se podrán generar días hábiles adicionales de descanso. El período vacacional se fijará anualmente en el calendario laboral dentro de los 4 primeros meses del año, y, en cualquier caso, con una antelación mínima de 3 meses al inicio de su disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa los 12 meses anteriores al inicio del período vacacional.

Las situaciones de Incapacidad temporal, maternidad y paternidad y su incidencia en las vacaciones se regirán por lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

En el supuesto de que el o la trabajadora contraiga matrimonio dentro del período vacacional, sus vacaciones quedarán interrumpidas, por el tiempo de coincidencia con la licencia retribuida,



siempre que con anterioridad al inicio de las vacaciones lo comunique. El periodo de disfrute de los días de coincidencia será fijado por la empresa, salvo acuerdo entre las partes.

Los días de vacaciones que le corresponden a la persona trabajadora serán retribuidos en su totalidad de conformidad con el salario habitual que venga percibiendo la persona trabajadora en el momento de las vacaciones. Y en este sentido, sólo se computarán el promedio de aquellos conceptos consolidados. Para el cálculo de dichos conceptos (nocturnidad, turnicidad, festivos, etc.) durante el periodo vacacional, se obtendrá el promedio de los 6 meses anteriores.

Artículo 10. Licencias Retribuidas.

Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir el absentismo para lograr que su incidencia sea mínima en la marcha de la Empresa.

El personal empleado, deberá avisar a la empresa con la antelación posible y justificar la causa, teniendo derecho a los permisos retribuidos siguientes, de acuerdo con la jornada del Convenio.

Estos permisos que se detallan a continuación son de aplicación para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento de parientes contarán a partir del primer día que coincida con su jornada de trabajo tras producirse el hecho.

Para los casos de nacimientos de hijos y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, si durante el transcurso del permiso se concurre con un día festivo o de descanso semanal, se suspenderá el disfrute del permiso y se reanudará en el siguiente día que coincida con su jornada de trabajo.

A) 3 días en caso de fallecimiento de padre, madre, padre y madre políticos, hijos e hijas, cónyuge, hermanos y hermanas, abuelos, abuelas, nietos y nietas.

B) 2 días en caso de fallecimiento de hermanas y hermanos políticos, hijas e hijos políticos.

Ampliables a cuatro si hay que hacer desplazamiento.

C) 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres y madres, hijos e hijas, hermanos y hermanas, cónyuge, abuelos, abuelas, suegros y suegras.

Ampliables a cuatro si hay que hacer desplazamiento.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

D) 3 días laborales caso de nacimiento de hijo o hija.

Las licencias enumeradas en los párrafos anteriores están ampliadas hasta 3 días naturales más cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto. En caso de nacimiento de hijo o hija el permiso será ampliado a cinco días en caso de parto distócico o complicaciones de índole familiar derivadas del alumbramiento, no pudiendo exceder nunca de 6 días en caso de necesidad de desplazamiento.



E) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que **precise reposo domiciliario**, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

F) 1 día natural en caso de matrimonio de padre, madre, suegro, suegra, hijo, hija, hermano o hermana, siempre y cuando éste se realice en día laborable. Este permiso será ampliado por 2 días más no retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

G) 18 días naturales en caso de matrimonio. A petición del/la trabajador/a interesado los 18 días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores. En este caso se consumirán tanto días festivos como no laborables.

H) 1 día natural para el caso de traslado de domicilio. Este permiso será ampliable por dos días más retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el registro correspondiente.

I) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio, a fin de seguir estudios de Bachiller, carrera universitaria o similares, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

J) Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el o la trabajadora ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable.

K) Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un **máximo de 16 horas al año**, debiéndose solicitar, siempre que sea posible, permiso del trabajador o trabajadora para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

L) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Se establece un permiso de 2 horas al año para acompañamiento a consulta médica de los hijos o hijas menores de hasta 14 años y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del E.T.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

M) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



N) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

O) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el E.T. 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el 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.

P) 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 R.

Q) 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.

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 de edad 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.



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 separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero 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 ser beneficiario.

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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

R) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados O, P y Q, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado Q, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, 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 trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados O, P y Q serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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



A los efectos de este artículo se considerará desplazamiento cualquier recorrido superior a 50 kilómetros.

Artículo 11. Situaciones Relativas a la Maternidad/Paternidad.

Artículo 48 Estatuto Trabajadores Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

“4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial



resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.”

Artículo 12. Permisos no Retribuidos.

En caso de enfermedad de un hijo o hija, y cuando trabajen ambos cónyuges, tendrán derecho hasta 3 días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno sólo de ellos.

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa vigente sobre la materia, el personal que de acuerdo con la empresa se matriculen en un centro oficial reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de Bachiller, carrera universitaria o similar, gozaran de los mismos derechos que los expuestos en el artículo 10 Q) de este convenio, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

En general, la empresa podrá otorgar cualquier licencia no retribuida previa solicitud por escrito y debidamente justificada con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la licencia solicitada y, tras el permiso, deberá justificar el empleo de dicho permiso.

Artículo 13. Excedencias.

a) Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria.

Las y los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.



c) Excedencia por cuidado de hijos/as.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Los periodos de excedencia por encima de los previstos en este apartado se registrarán por las normas de la excedencia voluntaria.

CAPITULO IV. CONTRATACIÓN.

En materia de contratación se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante, así como en el Capítulo IV del II Convenio Estatal para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 12/01/22), o el vigente en cada momento, excepto en las siguientes particularidades.



Artículo 14. Contratos por circunstancias de la producción.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción:

A) El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B) Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

La indemnización por final de contrato que se fija en 12 días por año.

Artículo 15. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de trabajo de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.



Para el cumplimiento con el objetivo de cualificación profesional, la actividad laboral desempeñada en régimen de alternancia ha de complementar, coordinarse e integrarse con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.

A tal fin, el puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista y la actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

En el caso de suscribirse el contrato con personas con discapacidad, el límite de la duración máxima podrá ampliarse en un año de acuerdo con las previsiones específicas incluidas en el plan formativo y en el convenio de colaboración.

Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La jornada de los contratos de formación en alternancia será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

En los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.



Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación 70% el primer año y 90% el segundo año. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.

No se podrán celebrar contrataciones bajo esta modalidad que supongan prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Artículo 17. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar su prórroga, salvo disposición en contrario por convenio, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.



En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

No obstante, las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas al 75% . En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Plan formativo individual y certificación de la practica realizada.

1. El plan formativo individual de cada contrato para la obtención de práctica profesional deberá incorporar, como mínimo, los siguientes contenidos:

- a) Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas.
- b) Sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.
- c) Actividades de tutoría a realizar.

2.- A la finalización del contrato para la obtención de la práctica profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Artículo 18. Categoría de aprendiz.

Se crea la categoría de aprendiz, distinta e incompatible con los contratos formativos para aquellos trabajadores y trabajadoras con edad inferior a 18 años y con idénticos conceptos retributivos que el resto del personal afectado por este convenio y cuantía según tablas salariales.

Si algún trabajador o trabajadora continuase prestando sus servicios en alguna empresa del sector más allá de los 18 años de edad su categoría pasaría, automáticamente, a la de peón el mismo día en que alcanzase la referida mayoría de edad.

Artículo 19. Contrato de sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona



sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

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

Artículo 20. Contrato de Relevo (Situación de Jubilación Parcial).

Cualquier persona trabajadora de la empresa que cumpla los requisitos legales vigentes podrá solicitar la jubilación parcial con suscripción de contrato de relevo.

La Empresa, tras la recepción de la petición de cada persona trabajadora, se reunirá con la RLT y se estudiará de manera individual la posibilidad de ofrecer la jubilación parcial, con simultánea suscripción de contrato relevo a las personas trabajadoras.

La dirección procurará atender favorablemente las solicitudes presentadas.

Artículo 21. Subrogación.

Solo para los casos de contratos licitados según la clasificación de la Ley de Contratos del Sector Público y siempre y cuando los mismos impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse en determinadas relaciones laborales, el presente convenio dará cobertura a las condiciones a que haga referencia la citada licitación.

Artículo 22. Empresas de Trabajo Temporal.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se asume el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de empresas de trabajo temporal.

En todo caso, de darse aquellas circunstancias susceptibles de utilizar dichas empresas (realización de una obra o servicio determinado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustitución de un trabajador o trabajadora con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción), y como consecuencia del compromiso adquirido, la empresa solicitará a los representantes legales de las y los trabajadores, la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades, decidiéndose en consecuencia.

Artículo 23. Adecuación del tiempo de trabajo: conversión del contrato.

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de las personas trabajadoras, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiará la posibilidad de ofertar al personal dentro de convenio la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La



conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora.

Artículo 24. Desarrollo y mejora de los Recursos Humanos.

Conforme al principio de racionalidad y optimización del trabajo, la empresa procederá a dar ocupación efectiva a los y las trabajadoras pendientes de asignación mediante los encuadramientos necesarios en cada momento, utilizando para ello las siguientes alternativas:

- a)** Proponer, diseñar y realizar planes de formación, orientados a facilitar una integración adecuada de estas personas trabajadoras, mediante la potenciación de sus competencias profesionales.
- b)** Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que conllevan derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) en base a un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.
- c)** Asignarlos a colaborar en proyectos específicos, siempre que estén en posesión de los conocimientos requeridos en cada caso.
- d)** Destinarlos a la realización de actividades que la empresa decidiese en cada momento realizar con medios propios.
- e)** Facilitar su ocupación efectiva mediante su recolocación definitiva en un puesto de trabajo de su Departamento o Área y, si esto no fuera posible, en otros Departamentos del mismo centro.

CAPITULO V. REGIMEN ECONOMICO.

Artículo 25. Actualización Salarial.

Los incrementos del salario anual para cada una de las categorías contempladas en las tablas salariales serán los siguientes:

AÑO 2022

Actualización con efecto 1 enero 2022: tablas salariales 2020 con subida del 6,5 %.

AÑO 2023

Actualización desde 1 enero 2023 tablas: 2022 con subida del 2,5 %.

Revisión IPC

Terminado diciembre de 2023 y conociendo los IPC interanuales de 2022 y 2023, la empresa se compromete a que se evaluará la cuantía de estos y en función del valor se negociará con la RLT el modo de recuperar lo que supere al 2,5 % incrementado en enero 2023, a partir de enero de 2024.

Por ejemplo, si los IPC de 2022 y 2023 suman 6,5 %, la diferencia 4% respecto a la subida de enero 2023 se acordará como se aplica (en cuantas veces y de qué forma se recupera) desde enero 2024 en adelante.



Artículo 26. Composición del Salario.

Tendrán la consideración de Salario los conceptos siguientes que, en función de la calidad y cantidad del trabajo ha de percibir el personal:

a) Salario Mensual.

Se abonará mensualmente, según nivel retributivo establecido en la “Tabla de Salarios” y está compuesto de salario base.

b) Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos pagas extras, que se abonarán el día 30 de junio y el día 22 de diciembre, respectivamente, de cada año o el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas.

La retribución de estas será de salario base de la correspondiente categoría y añadiendo la antigüedad que pudiera tenerse consolidada.

Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe y proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la Empresa durante el semestre correspondiente, considerándose a estos efectos la baja por enfermedad o accidente como tiempo realmente trabajado.

c) Paga de marzo.

La paga de marzo se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras bajo el ámbito de aplicación de este convenio, y para toda la vigencia del mismo estará fijada en 17 días de salario base. Dicha paga será abonada el 15 de marzo de cada año y será prorrateable proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la empresa en los últimos 12 meses anteriores a su devengo.

d) Plus Turnicidad.

Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores y trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche.

Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del trabajo a turnos, se abonará un plus de turnicidad, consistente en un 3% del salario diario, por los días que efectivamente se trabaje a turnos. En la cantidad pactada como plus, se encuentran incluidos los posibles supuestos de penosidad por estrés o similares inherentes al propio trabajo a turnos.

Las partes firmantes reconocen la importancia que la flexibilidad derivada del trabajo a turnos tiene para la competitividad de la empresa.

e) Nocturnidad.

Su cuantía será del 25% sobre salario día.

f) Horas Extraordinarias.

Se abonarán según el “valor hora” que se determinara por la resultante de dividir el salario bruto anual entre las horas de jornada anual marcadas por el convenio.



g) Plus de Domingos y Festivos.

Cuando se trabaje los domingos o festivos, se retribuirán con un incremento del 75% sobre el salario día percibido por el trabajador o la trabajadora en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

Los turnos de noche del 24 y el 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

h) Prima de producción.

Prima productividad: 50% a Objetivo y 50% a plan.

En la vigencia del convenio la prima a alcanzar será de 2.000 €.

Indicadores para el variable:

- a. UHR: 5%
- b. NZF: 25%
- c. NZG: 10%
- d. RECHAZO: 25%
- e. REPROCESO: 10%
- f. PPM: 25%

La prima de Producción se abonará en una paga anual en la nómina de noviembre de forma proporcional a la consecución de los objetivos.

i) Compensación descanso jornada.

Al objeto de no paralizar las instalaciones ni disminuir el ritmo de trabajo, el personal que trabaje a jornada continua más de 6 horas percibirá una cantidad diaria por día efectivamente trabajado, que será la misma para todas las personas trabajadoras (2 €), reflejada en la tabla salarial.

j) Compensación Nochebuena y Nochevieja.

Se abonará según los valores fijados en la tabla salarial 100 euros a aquellos empleados que trabajen realmente en el turno de noche de dichos días.

Se abonará el plus del citado valor a los turnos de mañana del 25 de diciembre y 1 de enero.

k) Plus Polivalencia.

Establecer un sistema para pagar este plus en todos los departamentos:

Operarios polivalentes: Al alcanzar 3 polivalencias se pagarán 1500€ año (125€ mes) una vez adquiridas.

La determinación de la no existencia de polivalencia en el puesto de trabajo dependerá de la del responsable del departamento y de que dicha decisión sea aceptada en el CTS.



l) Compensación modificación de calendario.

Se abonarán 25€ por cada modificación de calendario realizada respecto al calendario mensual publicado, independiente de que se cumpla con el plazo de preaviso de 5 días.

m) Guardias.

Las normas para la realización de Guardias serán las siguientes:

- Las incidencias de guardias deberán ser canalizadas a través del supervisor de producción y/o el resto de los compañeros/as de guardias.
- Durante el tiempo de guardia la persona trabajadora deberá estar las 24h. del día localizable vía telefónica.
- Las personas trabajadoras de guardia con necesidad de realizar intervenciones presenciales deben de poder presenciarse en el centro de trabajo en 1 hora como máximo tras contactar con ellos si se la intervención lo requiere.
- Las personas trabajadoras que puedan realizar los servicios de guardia a distancia tendrán 1 hora como máximo tras contactar con ellos para iniciar la intervención requerida.
- El tiempo trabajado durante la guardia es tiempo efectivo de trabajo, por lo que debe ser fichado y registrado el motivo de la intervención en SharePoint.
- Se entenderá como trabajo de guardia todo aquel trabajo no planificado, así como el trabajo no habitual/imprevisto que no es posible aplazar o realizar en otro momento debido a su urgencia/importancia y/o posible repercusión en la instalación o sus trabajadores.

La remuneración de Guardias para el año 2022 será de 330€ por ciclo de guardia completo (lunes a domingo).

La remuneración de Guardias para el año 2023 se incrementará un 2,5%, es decir, 338,25€ por ciclo completo. (lunes a domingo).

Artículo 27. Compensación y absorción.

Las cantidades que la empresa vengán satisfaciendo a sus trabajadores y trabajadoras como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo no podrán ser absorbidas ni compensadas con las mejoras pactadas en este Convenio, salvo aquellos conceptos que expresamente sean regulados y cuantificados en el mismo, y hasta la cuantía en que éste se determine. Aquellos complementos que se hayan pactado entre empresa y la o el trabajador y subsista el hecho que los motivó, no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 28. Viajes y Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidad de la Empresa y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán las compensaciones que se determinan en el documento "Política de Viajes de thyssenkrupp España".



Artículo 29. Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales.

En este sentido será obligatorio para la empresa facilitar a los trabajadores y trabajadoras los medios de protección personal y para el personal empleado el uso de los mismos.

- Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad la o el trabajador podrá optar entre percibir un plus del 32 por 100 del salario grupo o bien percibir un plus del 24 por 100 con reducción de 2 horas semanales de la jornada laboral.
- Si se dan dos de los mencionados supuestos podrá optar entre percibir un plus del 24 por 100 o bien percibir un plus del 16 por 100 con reducción de 2 horas semanales de la jornada laboral.
- Si se diera uno de los supuestos enumerados podrá optar entre percibir un plus del 16 por 100 del salario grupo o bien reducir en dos horas la jornada laboral semanal.

El plus se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Cuando en un puesto de trabajo exista penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos.

Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para él o la trabajadora, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

El mero uso de los equipos de protección individual no supondrá por sí mismo derecho al abono de plus alguno, excepto que las circunstancias determinen lo contrario.

Artículo 29.1. Penosidad por ruidos.

Para la determinación de la exposición real del personal al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales, que utilicen los y las trabajadoras, cuyo uso será obligatorio a partir de 80 dbA.

No se tendrá derecho al abono del plus, cuando por el uso de los protectores auditivos, el nivel de ruido soportado por la o el trabajador, no alcance los 80dBA o el límite que pueda fijarse por la normativa de aplicación en cada momento, teniendo en cuenta que en ningún caso se entenderá que el uso de los equipos de protección individual suponga derecho al abono del plus.



CAPITULO VI. ORGANIZACION.

Artículo 30. Organización.

La organización y determinación de los recursos que requieran los procesos productivos y de fabricación, corresponde a la Dirección de la empresa, que deberá realizarlas observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

CAPITULO VII. ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 31. Clasificación profesional

El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Artículo 32. Clasificación organizativa.

Toda persona trabajadora integrada en esta estructura tendrá, como consecuencia de ello, una determinada División Funcional y un Grupo Profesional. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artículo 33. Divisiones funcionales.

Toda persona trabajadora estará incluida en una de las divisiones de Técnicos, Empleados y Operarios.

a) Técnicos. Es la persona con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

b) Empleados. Es la persona que por sus conocimientos y/o experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.



c) Operarios. Es la persona que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 34. Grupos profesionales.

Toda persona trabajadora será clasificada teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida, como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

Grupo I. Son trabajadores y trabajadoras que 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 y/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.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Grupo II. Son trabajadores y trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, 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 unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Grupo III. Son aquellos trabajadores y trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido.

Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con Formación Profesional de Grado Superior (título de Técnico Superior), o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Grupo IV. Son aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con Formación Profesional de Grado Superior (título de Técnico Superior), o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Grupo V. Son trabajadores y trabajadoras que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de



carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Se adjunta cuadro de Clasificación Profesional como ANEXO I y cuadro de niveles retributivos como ANEXO II.

Asimismo, se adjunta la síntesis de cada uno de los puestos de trabajo como ANEXO III.

Por necesidades técnicas y organizativas, previa negociación con la Representación de los Trabajadores, la Empresa podrá variar la Clasificación Profesional recogida en este artículo respetando las situaciones salariales consolidadas legalmente.

Artículo 35. Trabajos de nivel Superior.

La Empresa podrá destinar a sus trabajadores y trabajadoras a puestos de nivel superior al que desempeñan habitualmente, en los siguientes casos:

- a)** Por ausencia del titular del puesto por motivo de vacaciones, permiso, enfermedad, excedencia, polivalencias y otros equivalentes.
- b)** Por variaciones temporales en el régimen de marcha de una instalación o servicio que represente un incremento transitorio de los puestos de trabajo.
- c)** Como consecuencia de vacantes definitivas del titular del puesto y tan solo por el tiempo necesario para efectuar la designación del nuevo titular.

Las sustituciones se llevarán a cabo como marca el procedimiento PG-09.

1) Retribución

La retribución de los trabajadores y trabajadoras durante el tiempo que ocupen puestos de trabajo de Nivel Superior será la del puesto ocupado, incluidos conceptos propios de éste.

2) Duración

Los trabajos de nivel superior estarán limitados en cuanto a su duración, de acuerdo con las circunstancias que los motiven, por las normas vigentes:

2.a. Vacaciones y permisos

Durante el tiempo que dure la ausencia de las y los titulares por dichas causas.

2.b. Enfermedad

Mientras las y los titulares perciban prestaciones por dicha causa de la Seguridad Social, o bien hasta tanto se dicte Resolución definitiva de reconocimiento de Invalidez Permanente.



2.c. Excedencia

Durante el tiempo que las y los titulares se encuentren en dicha situación y hasta dos meses después de su finalización.

2.d. Variaciones no definitivas

Realizadas en el régimen de marcha de una Instalación o Servicio. De acuerdo con el tiempo necesario de la misma.

2.e. Vacantes definitivas

Por el tiempo necesario para efectuar las pruebas oportunas y designar a la persona trabajadora que deba cubrir el puesto con carácter definitivo.

3) Consolidación.

Salvo los casos que se indican en los apartados a), b), c), d) y e) del punto DURACION anterior, el personal que realice durante más de seis meses en un año o más de ocho meses durante dos años trabajos de nivel superior, deberá poner el hecho en conocimiento de la RLT y estos de la Dirección, mediante el correspondiente escrito.

Si pasados treinta días desde la notificación de la RLT a la Dirección de la Empresa no se hubiera cubierto la plaza por quien corresponda, el empleado o empleada en cuestión conservará a título personal el nivel retributivo del puesto.

4) Sustitución de personal de Fuera de Convenio.

En los casos en que a un empleado/a se le encomiende temporalmente la sustitución de un mando, titulado o no, que esté excluido del ámbito de aplicación personal de este Convenio, durante el tiempo que dure dicha situación (la cual no es consolidable), se le retribuirá de acuerdo con el nivel retributivo máximo contemplado en la Tabla de Salarios del Convenio. Si tal fuera el nivel ya ostentado se retribuirá con un 13% adicional sobre el salario base devengado.

Artículo 36. Movilidad funcional.

Podrá asignarse la realización de funciones que conlleven cambio de Grupo, dentro de la misma División Funcional, o cambio de División Funcional y de Grupo Profesional, por razones debidas a modificaciones en los procesos productivos, reforma de instalaciones, reorganización de áreas de trabajo, circunstancias económicas, variaciones de mercado, necesidad de personal en una División Funcional y personal disponible en otra, así como cuando se derive de lo establecido en el artículo 35 de este Acuerdo.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al trabajador/a afectado y al Comité de Empresa, indicando las nuevas funciones asignadas, las causas que motivan el cambio y las condiciones de aplicación. Al Comité de Empresa se le notificará también las personas afectadas.

Para los supuestos de carácter colectivo se iniciará un período de consultas con la RLT por un plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que



hubieran surgido en el período de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el presente Acuerdo del Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.

CAPITULO VIII FORMACIÓN Y PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 37. Formación.

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, como para la mejora de la competitividad de la empresa. En base a esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

- La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores/as de la empresa.
- La formación necesaria es aquella formación precisa para el desarrollo adecuado de las funciones del puesto de trabajo correspondiente.
- La formación en la empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.
- La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general, a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la empresa desarrolla su actividad.
- La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.
- Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores/as de la formación impartida.
- El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores/as, de Convenio Colectivo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.
- Con el motivo de reforzar los equipos en caso de promociones y para evitar el debilitamiento de los mismos y su buen funcionamiento, el personal que promocióne deberá formarse según se establezca en un acuerdo de RRHH y el Comité de Empresa, estableciéndose en cada caso las necesidades existentes, si será dentro o fuera de horas, así como un calendario de formación. En todo caso, habrá que realizar la formación necesaria para que el personal disponga en todo momento de la polivalencia establecida en la estructura funcional de cada departamento.
- Se establecerá un plan de formación para cada puesto, con los tiempos de formación necesarios para el correcto desempeño del puesto.
- El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación y se instrumentará en el seno de la Comisión Paritaria.
- La necesaria para desarrollar con éxito el puesto de trabajo se pagará al 100% fuera de horas de trabajo. El trabajador/a propone si se pagan o se descansan.
- La formación para el desarrollo del trabajador/a, pero no necesaria para el desarrollo del puesto se pagará al 50%.



Artículo 38. Promoción.

El derecho a la promoción profesional del trabajador/a o ascenso es una consecuencia de la prolongación de la relación laboral que tiene su anclaje último en el artículo 35.1 de la Constitución (promoción a través del trabajo) y que se reconoce como derecho básico en el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores/as.

Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores/as, teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa, respetando en todo caso el principio de no discriminación. Se intentará dar prioridad a la promoción interna.

Como norma general se cubrirán las vacantes con el personal de nivel igual o inmediatamente inferior al que se necesita cubrir, salvo aquellos casos en que se requieran perfiles específicos que no se puedan ocupar por promoción interna.

En cualquier caso, se comunicarán y tratarán en el CTS las posibles promociones.

CAPITULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 39. Principios generales

La Dirección y la RLT manifiestan que la Seguridad y la Salud Laboral es un objetivo permanente y prioritario.

El respeto a la persona, su derecho a participar y ser formada e informada de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de las personas trabajadoras, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

Siendo la Seguridad y Salud Laboral parámetros de resultados de empresa tan importantes como los de costes, calidad, productividad y servicio al cliente, es necesario que el desarrollo de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales sea responsabilidad de todos, debiéndose por ello integrar la política preventiva en todos los ámbitos de la actividad de la empresa y en todos sus niveles organizativos. El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

Las empresas de contratas que deban desarrollar su actividad en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad.

Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación general destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.



Estará compuesto por los Delegados de Prevención y los Representantes de la Dirección en igual número.

Asimismo, asistirán responsables técnicos del Servicio de Prevención de la empresa, no incluidos en la composición paritaria del Comité de Prevención, actuando, con voz, pero sin voto, en la asesoría del Comité de Seguridad y Salud.

Igualmente, podrán participar en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz, pero sin voto, otros miembros del Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, así como trabajadores/as de la empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas o algún asesor externo, aunque no sea miembro de los Servicios de Prevención, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral. La consulta, participación y representación de los trabajadores/as en este Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizará en base a lo establecido en el Capítulo 5 de la Ley 31/95.

Artículo 41. Plan de Prevención y Salud Laboral.

Las directrices y acciones a realizar encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes, se efectuarán mediante el Plan de Prevención y Salud Laboral, el cual será elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores/as.

Las acciones reflejadas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral se desarrollarán en el marco de las siguientes líneas: - Análisis y evaluación de riesgos.

- Vigilancia de la salud.
- Asesoramiento técnico.
- Estudio e investigación.
- Formación.
- Promoción y divulgación.

El seguimiento y control de las acciones preventivas se realizará en el seno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Prevención asistirá y asesorará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección aplicará las medidas de seguimiento y control establecidas en el Plan de Prevención y Salud Laboral, en base a la información aportada por la Línea de Mando, Servicio de Prevención y Delegados/as de Prevención. La integración de las acciones preventivas en todas las actividades, debe facilitar el seguimiento y control del Plan de Seguridad y Salud Laboral, debiéndose adoptar las medidas adecuadas para corregir las desviaciones apreciadas.

La responsabilidad de la planificación y gestión de las acciones encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes deben estar integradas en todos los niveles de la empresa. Es responsabilidad de la Dirección cumplir y hacer cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



El derecho de los trabajadores/as de la empresa a una protección eficaz, supone la existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas, usar debidamente los equipos de trabajo y medios con los que desarrolla su actividad, utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación de riesgo.

Artículo 42. Formación Prevención.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que todos sus trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta se desarrollará tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con especial atención al reciclado en materia preventiva para traslados o situaciones de especial riesgo.

Todos los programas de formación realizados en la empresa, sobre distintas prácticas operativas, tecnologías de procesos, etc., incluirán inexcusablemente la acción formativa en materia de prevención.

La formación en materia de Seguridad y Salud Laboral para los Delegados/as de Prevención, atenderá los aspectos que resulten necesarios para el mejor desarrollo del desempeño de sus funciones.

CAPITULO X. MEDIO AMBIENTE.

Artículo 43. Medio Ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en el ámbito de tkGalmed lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio Colectivo su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental en la empresa.

A tal fin, se impulsarán las acciones necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

Concretar las medidas necesarias para conservar y mejorar el medio ambiente.

Garantizar el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental, integrada en todos los niveles de la empresa.

Alcanzar un buen comportamiento medioambiental, tanto individual como colectivamente.

CAPITULO XI. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Artículo 44. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos e inaplicación de condiciones de trabajo.

Las partes coinciden en reconocer los efectos favorables de impulsar la negociación y el diálogo permanente entre las mismas, especialmente como cauces para llegar a una solución acordada de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa.



En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimientos de conciliación y arbitraje necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma y a tal efecto someter las discrepancias surgidas en la Comisión Paritaria de este convenio a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el VI acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana del 12 septiembre de 2017 (DOGV 09/11/2017).

El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del mismo.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, que resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y, en todo caso, si transcurriesen seis días hábiles (tres semanas en caso de que sea necesario la realización de consultas) desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión Paritaria levantará acta, facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma al Órgano correspondiente, junto con toda la información al respecto de que disponga, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Efectos de la tramitación:

La iniciación de estos procedimientos desde su planteamiento ante la Comisión Paritaria correspondiente impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto por el motivo o causa del procedimiento, en tanto dure el mismo.

Inaplicación de condiciones de trabajo

Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal.

Artículo 45. Servicios necesarios en caso de huelga.

Ambas partes reconocen el derecho básico de las personas trabajadoras a la huelga para la defensa de sus intereses en los términos legalmente establecidos.

La designación de los servicios necesarios será establecida por la Dirección de la empresa y la RLT, garantizando, en todo caso, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y aquellas otras que fuese preciso para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 46. Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria de seguimiento del presente Convenio con funciones de interpretación y resolución de Conflictos Colectivos, constituida por 2 miembros de cada una de las partes que han compuesto la Comisión deliberadora del mismo.



Será obligatorio, con carácter previo antes de presentar reclamación ante la Jurisdicción o Autoridades Laborales, el someter a la misma los Conflictos Colectivos que vayan a plantearse.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, dentro de los 8 días (tres semanas en caso de que sea necesario la realización de consultas) siguientes a su convocatoria.

CAPITULO XII. RLT.

Se admite la conveniencia de considerar a los sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre la plantilla y la empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, la empresa respetará el derecho de todas y todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que el personal empleado afiliado a su sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un empleado o empleada o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información si disponen de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiese interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Las partes firmantes del presente convenio respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

- a) La representación sindical, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la negociación de convenios.
- b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas que dispongan los delegados y delegadas de personal y los delegados y delegadas sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos.
- c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados o delegadas sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

Artículo 47. Tablones de Anuncios.

En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los representantes legales de los trabajadores/as y las secciones sindicales de Empresa podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 48. Delegados y Delegadas Sindicales.

Cuando la plantilla exceda de 75 personas, y cuando los sindicatos o centrales posean una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado o delegada.



El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado o delegada su condición de representantes del sindicato a todos los efectos. Deberá ser trabajadora o trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Pertenecerá preferentemente al Comité de Empresa,

Son funciones de los Delegados y Delegadas Sindicales.

- 1.** Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
- 2.** Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.** Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los comités de empresa.
- 4.** Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los y las trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato.
- 5.** Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a)** Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados o afiliadas al sindicato.
 - b)** En materias de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores y trabajadoras, cuando revista carácter colectivo o del centro del trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los y las trabajadoras.
 - c)** La implantación, revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.** Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7.** Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente un delegado o delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.
- 8.** En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.



Artículo 49. Comité de Empresa.

La RLT en la Empresa estará compuesta por las y los miembros del Comité de Empresa que legalmente corresponda, elegidos entre las y los trabajadores de conformidad con las Leyes establecidas al efecto.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de ellos, acumulables de acuerdo a la ley, para el ejercicio de sus funciones de representación y ostentarán los derechos y deberes reconocidos en la legislación vigente.

En todos los supuestos en que durante la jornada de trabajo deban ser sustituidos, para producir su relevo de forma que no se altere el sistema de producción por el uso de las citadas horas, lo comunicarán previamente a la Jefatura de la Empresa, salvo los miembros del Comité de Empresa que no trabajen a turnos, ya que estos no serán sustituidos. La Empresa les facilitará un despacho con material de oficina.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo y mensualmente sobre las horas extras realizadas.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista forma jurídica de sociedad de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la empresa y en su caso a la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y en especial por supuestos de despido.



5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación capacitación de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familias.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa,

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías.

a) Ninguna persona miembro del Comité de Empresa o representante de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del o la trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

b) No podrán sufrir discriminación en su promoción económica o profesional por causa o razón en el desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y representantes de personal en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados o relevadas de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.



d) Podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o representantes de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Organización y uso de las horas sindicales.

La Empresa propone que el uso de las horas sindicales se realice a través de dos representantes de los trabajadores/as, siendo éstas dos personas liberados/as todo el año con cargo a la Empresa. Existe la posibilidad de que los liberados cedan horas sindicales a otros miembros del comité siempre y cuando esta práctica no implique la desvirtualización del concepto mencionado (2 liberados. Las horas sindicales totales por año no sobrepasarán el número de horas correspondiente a dos liberados/as.

Serán los liberados los que gestionen las horas y las reporten mensualmente. En los meses de verano, para evitar debilitamiento en los turnos intentar rebajar las horas de permisos al mínimo posible.

A efectos de organización, se deberá preavisar a la Empresa con la suficiente antelación del uso de las horas sindicales por parte de los representantes de los trabajadores, de modo que no se genere un perjuicio organizativo a la empresa y permita así reorganizar los turnos de trabajo. Estos criterios se exigirán igualmente cuando tengan que salir varios miembros a la vez para evitar problemas en los equipos de trabajo.

Para asuntos específicamente relacionados con la Empresa o el Sector, que sean convocados por la dirección de la empresa o autoridades Administrativas, podrán destinar representantes que tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones que los desplazamientos por cuenta de la empresa.

CAPITULO XIII AYUDAS SOCIALES

Artículo 50. Comisión Temas Sociales

Creación CTS “Comisión Temas Sociales”, formada por 2 miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio. Al menos un miembro de la RLT en esta comisión social será mujer. De este modo, si no existe ninguna mujer entre los representantes de los trabajadores/as, la parte social contará con la presencia de una mujer, adicionalmente a los dos miembros iniciales. No obstante, ello no implicará que la parte social tenga un mayor número de votos a la hora de adoptar las decisiones. Se tomarán decisiones sobre aquellos asuntos sociales que puedan surgir tales como:

- Anticipos.
- Cambios de puestos de trabajo por temas de salud.
- Permisos especiales.
- Casos especiales de bajas por E.C.
- Igualdad de género.
- Otros temas sociales.

La comisión se reunirá cada dos meses o cuando algunas de las partes así lo decida.



Adicionalmente, la Comisión de Temas Sociales se compromete a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Artículo 51. Incapacidad Temporal.

La empresa complementará las prestaciones que reciben sus trabajadores y trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización a partir del primer día inclusive en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Para los demás casos se complementará hasta el 100% a partir del 4º día inclusive si no ha existido por parte del trabajador más bajas en los anteriores 12 meses.

Las situaciones especiales serán tratadas dentro de la Comisión de Temas Sociales.

En la base de cotización se encuentra incluida la prorrata de pagas extras.

En los supuestos de riesgo en el embarazo, cuando se produzca una contingencia de baja médica que dé lugar a situación de I. T., se completará hasta el 100% de la base de reguladora desde el momento que se produzca esta contingencia.

Artículo 52. Premios aniversario de permanencia.

Cuando el trabajador/a cumpla 10 años y 25 años de antigüedad en la Empresa, se le abonará una cantidad de 500€ el mes en que los cumpla. Será un pago único en esa mensualidad y no será consolidable.

Artículo 53. Becas escolares.

La empresa abonará anualmente a cada persona trabajadora con niños que convivan con él y que cursen estudios, las cantidades que a continuación se indican, por año, alumno/a y matrícula oficial. En concepto de Beca Escolar / Ayuda Estudios:

Valores becas escolares año 2022 y año 2023.



- Educación Infantil y Primaria73,50 EUROS
- ESO / F.P / BACHILLERATO..... 94,50 EUROS
- Titulación Media o Superior..... 126,00 EUROS

Se abonará en el mes de octubre previa justificación documental.

Artículo 54. Seguro Vida.

La empresa deberá suscribir un seguro que cubra fallecimiento e invalidez las 24 horas por cualquier causa a favor de todos y cada uno de las y los trabajadores por un capital de 60.000 €.

Las garantías referidas al riesgo de Invalidez cesarán al cumplir la o el empleado la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que él o la trabajadora siga en activo en la empresa, la misma mantendrá su alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

- La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios y beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precise los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.
- En el momento que la o el beneficiario lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.
- Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización. De igual modo, el o la beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación del fallecido, con un máximo de 3.005 Euros.

No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de lo pactado, remitiendo a la Inspección de Trabajo relación de las empresas de las que exista constancia de que no han suscrito la póliza.

Artículo 55. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos del personal que por motivos de trabajo se hagan fuera de horas, tendrán el tratamiento de horas trabajadas.



CAPITULO XIV. ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GENERO E IGUALDAD.

Artículo 56. No discriminación.

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

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

A estos efectos se entiende por:

ACOSO SEXUAL cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de la empresa —cuando se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo- se aplicará la política de tolerancia cero y la empresa se compromete a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el art. 68 y concordantes del IV Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, siempre que se hayan adoptado las medidas descritas en el procedimiento de actuación previsto en el artículo 58 del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Artículo 57. Violencia de Género.

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

CAPITULO XV. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 58. Régimen disciplinario.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.



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

3. La empresa dará cuenta a la RLT y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados/as, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador/a ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Convenio Estatal.

Faltas leves

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 24 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 éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales 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 quien se dependa, orgánica o jerárquicamente 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.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

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 días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un 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 la RLT, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

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

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) 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. 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.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.



- 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 los trabajadores/as.

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 no justificada al trabajo durante tres o más 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.
- d)** La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e)** El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave 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 ámbito laboral.



i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma f 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 éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

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

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

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 y con perjuicio para el trabajador/a.

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.

Prescripción

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

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) 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. El poder disciplinario viene ejercido en la empresa por el Departamento de Recursos Humanos.

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 2 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 RLT 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 10 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.

ANEXO I DIVISION FUNCIONAL.

ANEXO I DIVISION FUNCIONAL			
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO PROFESIONAL
		Titulado Superior y Asimilado	I
		Titulado Medio y Asimilado	II
	Asistente de Dirección		III
	Supervisor de Producción		
Coordinador Técnico Mantenimiento	Técnico de RRHH Contable Gestor Calidad Programador IT Analista Sistemas IT Gestor de Clientes Gestor de Pedidos Gestor de Programación		
	Gestor de logística Gestor de almacén Gestor compras Técnico de Laboratorio Auxiliar de Contabilidad Formador Gestor Mantenimiento		
Operador Principal Operador Polivalente			IV
Pontonero Auxiliar Producción	Auxiliar Ventanilla		V



Aprendiz	Aprendiz		VII
----------	----------	--	-----

ANEXO II CUADRO DE NIVELES RETRIBUTIVOS.

ANEXO II CUADRO DE NIVELES RETRIBUTIVOS	
Asistente de Dirección	1
Técnico/a de RRHH	1
Contable	1
Programador/a IT	1
Analista sistemas IT	1
Supervisor/a de Producción	1
Gestor/a de Calidad	1
Gestor/a Compras	1
Formador/a	1
Técnico/a de laboratorio	2
Coordinador/a Técnico Mantenimiento	2
Operador/a Principal	3
Gestor/a de logística	3
Gestor/a de almacén	3
Gestor/a de Programación	3
Gestor/a de Clientes	3
Gestor/a de Pedidos	3
Gestor/a Mantenimiento	3
Auxiliar de Contabilidad	3
Operario/a Mantenimiento Eléctrico	3
Operario/a Mantenimiento Mecánico	3
Operador/a Polivalente	4
Auxiliar Ventanilla	5
Auxiliar Producción	5
Pontonero/a	5
Aprendiz	5 (75%)



ANEXO III TABLAS SALARIALES 2022 Y 2023.

	AÑO 2022		Horas Convenio 1720			Aprendiz
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	
SALARIO ANUAL	33.088,61	29.366,87	25.893,16	25.065,94	23.014,11	17.260,58
SALARIO BASE MES	2.271,52	2.016,03	1.777,56	1.720,77	1.579,91	1.184,93
SALARIO DÍA	75,72	67,20	59,25	57,36	52,66	39,50
PRECIO HORA	19,24	17,07	15,05	14,57	13,38	10,04
PRECIO HORA 75%	33,67	29,88	26,34	25,50	23,42	17,56
PLUS TURNICIDAD 3% (DIA)	2,27	2,02	1,78	1,72	1,58	1,18
PLUS NOCTURNIDAD 25% (HORA)	4,81	4,27	3,76	3,64	3,35	2,51
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS 75% (DIA)	115,43	102,44	90,32	87,44	80,28	60,21
PLUS ESTRÉS TÉRMICO 8%	12,31	10,93	9,63	9,33	8,56	6,42
PLUS ESTRÉS TÉRMICO 16%	24,62	21,85	19,27	18,65	17,13	12,85
PLUS NAVIDAD / AÑO NUEVO	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
PLUS BOCADILLO (DIA)	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
PLUS POLIVALENCIA (MES)	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00
BECAS ESCOLARES INFANTIL (AÑO)	73,50	73,50	73,50	73,50	73,50	73,50
BECAS ESCOLARES FP / BACH (AÑO)	94,50	94,50	94,50	94,50	94,50	94,50
BECAS ESCOLARES ESTUD SUP (AÑO)	126,00	126,00	126,00	126,00	126,00	126,00
GUARDIAS	330,00	330,00	330,00	330,00	330,00	330,00
DESPLAZAMIENTO GUARDIA	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
PRIMA PRODUCCION (AÑO)	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
PLUS MODIF CALENDARIO (DIA)	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00



	AÑO 2023		Horas Convenio 1720			Aprendiz
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	
SALARIO ANUAL	33.915,83	30.101,05	26.540,49	25.692,58	23.589,46	17.692,09
SALARIO BASE MES	2.328,31	2.066,43	1.822,00	1.763,79	1.619,41	1.214,56
SALARIO DÍA	77,61	68,88	60,73	58,79	53,98	40,49
PRECIO HORA	19,72	17,50	15,43	14,94	13,71	10,29
PRECIO HORA 75%	34,51	30,63	27,00	26,14	24,00	18,00
PLUS TURNICIDAD 3% (DIA)	2,33	2,07	1,82	1,76	1,62	1,21
PLUS NOCTURNIDAD 25% (HORA)	4,93	4,38	3,86	3,73	3,43	2,57
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS 75% (DIA)	118,31	105,00	92,58	89,63	82,29	61,72
PLUS ESTRÉS TÉRMICO 8%	12,62	11,20	9,88	9,56	8,78	6,58
PLUS ESTRÉS TÉRMICO 16%	25,24	22,40	19,75	19,12	17,55	13,17
PLUS NAVIDAD / AÑO NUEVO	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
PLUS BOCADILLO (DIA)	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
PLUS POLIVALENCIA (MES)	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00
BECAS ESCOLARES INFANTIL (AÑO)	73,50	73,50	73,50	73,50	73,50	73,50
BECAS ESCOLARES FP / BACH (AÑO)	94,50	94,50	94,50	94,50	94,50	94,50
BECAS ESCOLARES ESTUD SUP (AÑO)	126,00	126,00	126,00	126,00	126,00	126,00
GUARDIAS	338,25	338,25	338,25	338,25	338,25	330,00
DESPLAZAMIENTO GUARDIA	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
PRIMA PRODUCCION (AÑO)	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
PLUS MODIF CALENDARIO (DIA)	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00



ANEXO IV CALENDARIOS

CALENDARIO THYSSENKRUPP ALMED 2023

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1 N T M	1 T M	1 N T M	1 T M	1 N T M	1 N T M	1 M	1 N T M	1 N T M	1 N T M	1 N T M	1 N T M
2 N T M	2 T M	2 N T M	2 T M	2 N T M	2 N T M	2 M	2 N T M	2 N T M	2 M	2 N T M	2 N T M
3 N T M	3 N T M	3 N T M	3 N T M	3 M	3 N T M	3 T M	3 N T M	3 N T M	3 M	3 N T M	3 N T M
4 N T M	4 N T M	4 N T M	4 N T M	4 M	4 N T M	4 T M	4 N T M	4 N T M	4 T M	4 N T M	4 N T M
5 N T M	5 N T M	5 N T M	5 N T M	5 T M	5 N T M	5 T M	5 N T M	5 N T M	5 T M	5 N T M	5 N T M
6 M	6 N T M	6 N T M	6 N T M	6 T M	6 N T M	6 T M	6 N T M	6 N T M	6 N T M	6 N T M	6 N T M
7 M	7 N T M	7 N T M	7 N T M	7 T M	7 N T M	7 T M	7 N T M	7 N T M	7 N T M	7 N T M	7 N T M
8 M	8 N T M	8 N T M	8 N T M	8 T M	8 N T M	8 T M	8 N T M	8 N T M	8 N T M	8 N T M	8 N T M
9 T M	9 N T M	9 N T M	9 N T M	9 T M	9 N T M	9 T M	9 N T M	9 N T M	9 N T M	9 N T M	9 N T M
10 T M	10 N T M	10 N T M	10 N T M	10 T M	10 N T M	10 T M	10 N T M	10 N T M	10 N T M	10 N T M	10 N T M
11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M	11 N T M
12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M	12 N T M
13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M	13 N T M
14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 N T M
15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T M
16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N T M
17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N T M
18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 N T M
19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 N T M
20 T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 N T M
21 T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M	21 N T M
22 M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M	22 N T M
23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M	23 N T M
24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 N T M
25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 N T M
26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 N T M
27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N T M
28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 N T M
29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 N T M
30 M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N T M
31 M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 N T M

