

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**26660** *Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Izmar, SLU, para los años 2024-2027.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Izmar, SLU, (Código de convenio n.º 90104092012022) para los años 2024-2027, que ha sido suscrito con fecha 29 de mayo de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 29 de noviembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CONVENIO COLECTIVO IZMAR, SLU (2024-2027)

Partes firmantes. Son partes firmantes del presente convenio el Comité de empresa del centro de trabajo de Izmar en la provincia de Pontevedra, así como un delegado de personal en la provincia de Álava, compuesto por representantes pertenecientes a los sindicatos Confederación Intersindical Galega (CIG) y ELA en representación de los trabajadores/as y don Alfonso Caneiro Couce y don David Fernández Freire en representación de la dirección de la empresa.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores/as de la entidad mercantil denominada Izmar, SLU entidad con CNAE: 2592 «Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros».

Este convenio afectará a los centros de trabajo sitios en la provincia de Pontevedra con central en el Parque Tecnológico y Logístico de Vigo Calle B Parcela 1007 (36312) en Vigo, así como en su centro de trabajo en Vitoria sita en Calle Urarte, 5 Vitoria (Álava).

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

Comprenderá a todas las personas trabajadoras de la entidad mercantil denominada Izmar, SLU.

## Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor en todos sus efectos el día 1 de enero de 2024 con una duración de 4 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2027.

## Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

Quedará automáticamente denunciado, con tres meses de anticipación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

## Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos preceptos o condicione aquí contenidas, el presente convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión Paritaria para subsanar los defectos existentes y ratificar el convenio colectivo.

## Artículo 6. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Para solucionar todas las dudas y diferencias que puedan surgir durante el período de vigencia del convenio, en cuanto a la interpretación y aplicación del mismo se refiere, las partes firmantes de este convenio se obligan a someterse a la Comisión Paritaria, constituida al efecto.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros de cada representación. A las reuniones de la Comisión podrá asistir un asesor de cada representación, con voz, pero sin voto. Para la validez de sus acuerdos se requerirá la mayoría de ambas representaciones.

La Comisión Paritaria se juntará con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del convenio y con carácter extraordinario, a petición de las partes, y previa convocatoria del presidente de esta en un plazo máximo de 72 horas.

El procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria será el siguiente:

1. Cualquier parte podrá someter a la consideración de la Comisión Paritaria cualquier duda o diferencia en cuanto a la interpretación y aplicación del convenio Colectivo. El planteamiento deberá hacerse mediante escrito dirigido a la expresada Comisión, cuyo domicilio a tal efecto es el de IZMAR, SLU, sito en Parque Tecnológico y Logístico de Vigo Calle B Parcela 10.07 (36312) Vigo.

Recibido el escrito de solicitud a que se refiere el párrafo anterior, la Comisión Paritaria resolverá por escrito en el plazo de siete días desde su presentación.

2. En la eventualidad que la Empresa pretenda inaplicar alguna de las condiciones del convenio por las razones y en las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si se produjese desacuerdo en el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse por escrito.

3. Además de las competencias genéricas, la Comisión Paritaria atenderá a las siguientes cuestiones:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del ET.

b) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o en su caso, la no aplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del ET respectivamente.

c) En el supuesto que dejase de existir representación legal de los trabajadores, la Comisión Paritaria desarrollará las funciones que legalmente le vienen atribuidas a aquella representación en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o en el caso de la no aplicación del régimen salarial del convenio.

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio sindical y empresarial, una y otra podrán dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán la misma eficacia a y rango que la norma fuera interpretada. La Comisión Paritaria se reunirá cuando se la requiera por alguna de las partes a través de una orden en el día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

*Artículo 7.1 Cláusula resolución discrepancias para no aplicación de condiciones de trabajo referidas en el 82.3.*

Los conflictos serán resueltos en primer término por la Comisión Paritaria, tal y como se describe en artículo 7, de no llegar a acuerdo se procederá a acudir a las vías descritas a continuación.

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG núm. 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA.).

Subsidiariamente, y de no ser aplicables los anteriores procedimientos, las partes se adhieren a los sistemas autónomos de solución de conflictos regulada en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), según Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone el registro y publicación de dicho acuerdo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

*Artículo 8. La organización en el trabajo.*

De acuerdo con lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien llevará a cabo, a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, la dirección y control del trabajo y las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se deleguen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después, serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables, se deberán comunicar expresamente a todos los afectados y dotarles de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tendrá por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima realización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores/as.

La representación legal de los/las trabajadores/as velará por el ejercicio de las facultades antes aludidas para que no se incumplan legislación vigente, sin que esto pueda considerarse transgresión de la buena fe contractual.

#### Artículo 9. *Desarrollo.*

La organización del trabajo se entenderá, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Determinación de los elementos necesarios para que el/la trabajador/a pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de producción de que se trate.
- La exigencia de la vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y aparejos encomendados al trabajador.
- Distribución del personal de acuerdo con lo previsto en el presente convenio.

#### Artículo 10. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### 10.1 Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador/a por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador/a, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión e identificación del convenio colectivo aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores.

##### 10.2 Contratación eventual.

El contrato de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora de acuerdo con lo dispuesto en (art. 15.1 del ET).

En caso de concatenación de contratos temporales, se respetará en todo caso la antigüedad desde el primer contrato.

Se entienden por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan desajuste temporal entre el empleo estable disponible el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a las que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que se derivan de las vacaciones anuales (art. 15.2 ET).

Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y

delimitada en los términos previstos. Esta modalidad sólo podrá ser utilizada un máximo de 90 días en el año natural y de forma discontinua.

Si el contrato tiene como causa la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, por el tiempo que dure la ausencia de la persona sustituida.

Si se trata de cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, la duración no puede ser en ningún caso superior a los tres meses, o el plazo inferior recogido en artículo 15.3 ET.

### 10.3 Indemnización Contratación eventual.

Se establece una indemnización por finalización de contrato eventual de 15 día de salario por año trabajado, prorrateándose en los casos inferiores al año.

Para los años 2025-2026 y 2027 la indemnización por finalización de contrato eventual será de 20 días por año trabajado. Prorrateándose en los casos inferiores al año.

### Artículo 11. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba, será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4: 6 meses.
- Grupos Profesionales 5: 2 meses.
- Grupos Profesionales 6 y 7: 15 días.

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes, el empleado o la Compañía, podrá rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

Las situaciones de incapacidad temporal o nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca un acuerdo ente las partes firmantes del contrato.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de los trabajadores/as en la empresa.

### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en grupos de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales, con las definiciones que se especifiquen en este sistema de clasificación profesional.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo de cualquier otra índole.

Los grupos profesionales en los que se agrupa el personal son 7. La pertenencia a cada uno de los mencionados grupos profesionales viene determinada por los índices de responsabilidad, competencia y capacidad de resolución de problemas.

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio estarán adscritos a un determinado grupo profesional, si bien, los mismos podrán desempeñar simultáneamente tareas correspondientes a distintas áreas funcionales siempre que sean propias del grupo profesional de adscripción. Para ello, la empresa facilitará a cada

trabajador la formación adecuada al puesto de trabajo que desarrolle, respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este convenio.

Dentro de cada grupo profesional podrán existir hasta 3 niveles salariales (A, B Y C) que se reflejarán en el anexo I, a los que se adscribirán los trabajadores en función de su mayor o menor grado de responsabilidad, formación, funciones, etc.

## 12.1 Clasificación profesional.

### – Grupo profesional 1:

Criterios generales: los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Se incluyen en este grupo, aquellos puestos, que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo de dirección.

Estos puestos, tienen un alto impacto en el negocio y éxito de la organización.

Reportan a puestos del grupo de dirección, y llevan a cabo funciones de gestión, coordinación y supervisión con un alto nivel de responsabilidad sobre la cuenta de resultados.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes por la empresa y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas: En este grupo profesional se incluye, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

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

### – Grupo profesional 2:

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

Se dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Se trata de puestos con un alto componente técnico y de gestión.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.



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

1. Funciones que suponen, la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización. Mantenimiento, administración, servicios, etc. O en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejan tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia ya control de procesos industriales, etc.

3. Actividades relacionadas con la dirección de RR.HH., consistentes en funciones de organización, acoplamiento, instrucción, previsión del personal, etc.

4. Supervisión y dirección técnica de la totalidad del proceso de fabricación, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

– Grupo profesional 3:

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

Formación: Titulación de grado superior o medio, técnico especialista de segundo grado y/con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables en las siguientes:

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

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

3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

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

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

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

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que supone la supervisión según normal recibidas de un mando superior.

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

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

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

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalle bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos y realizar mediciones.

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

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

15. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

– Grupo profesional 4:

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

Para cuestiones que afecten a la estrategia de la organización, deben consultar con su supervisor, aunque su criterio suele estar formado. Se colabora en el diseño de las políticas y procedimientos de su área de responsabilidad que puede abarcar más de una especialización.

Formación: Titulación de grado medio, Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

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

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

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

7. Tareas de programación de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación informática.

8. Tareas de compras y abastecimientos, relaciones con proveedores, petición de ofertas lanzamientos de pedidos y control de recepción de mercancías, así como gestión de documentos, albaranes y facturas.

9. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.



10. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc.

11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea de producción o montaje, coordinado y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

12. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, maquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación.

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

– Grupo Profesional 5:

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

El puesto de trabajo es responsable de la toma de decisiones a nivel operativo tanto de su trabajo diario, como de los recursos de ellos que se responsabiliza (humanos y materiales). Asimismo, es responsable que las decisiones tomadas se lleven a cabo, dentro de los límites de sus obligaciones, así como, de las consecuencias ocasionadas por la mismas.

El puesto de trabajo, tiene que detectar posibles adversidades y ser capaz de tomar decisiones, con cierta regularidad en situaciones cotidianas. Para ello, se suele analizar los problemas y dilucidar posibles causas, o aspectos relevantes que han podido ocasionar los mismos.

Las tareas realizadas requieren, la capacidad del manejo de maquinaria en ocasiones compleja, cuyo normal funcionamiento, requiere la realización de diferentes acciones y la monitorización de distintas variables. La función desempeñada, implica capacidad de análisis por parte del trabajador.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o de técnico auxiliar (módulos nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago etc. Dependiendo y ejecutando y directamente las ordenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, climatización, montaje soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc. Con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que general transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación y operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo registro, calculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lecturas, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas elementales de delineación de dibujo y diseño 3D, así como cálculos sencillos.
11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual.
12. Controlar la calidad de la producción o el montaje realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
13. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc. Con datos suministrados por otros que los toman, directamente en base a normas generalmente precisas.

– Grupo Profesional 6:

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

Se encuentran en este grupo los puestos que realizan tareas que son ejecutadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto. Se les exige operar con habilidad en una sección especializada, que puede discernir si avisar a su supervisor o no, en función de la complejidad de la anomalía encontrada o instrucción tecnológica aplicable.

Los procedimientos a seguir están definidos, proponiendo en ocasiones sugerencias a los mismos. Se requiere cierta proactividad por parte del ocupante del puesto de trabajo y esta puede influir en el éxito del proceso en el que se desarrolle el trabajo.

Estos puestos toman decisiones de forma implícita sobre problemas o situaciones cotidianas y simples. La toma de decisiones se hace en base a procedimientos o instrucciones tecnológicas establecidas para estos casos. Su actuación, tiene consecuencias moderadas en una parte del proceso, y cuando se comete un error suele poder subsanarse en un breve periodo de tiempo, sin afectar sustancialmente al negocio.

Habitualmente, los puestos incluidos en este grupo, llevarán un control del material necesario para el desarrollo de su puesto.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (modulo nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

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

1. Actividades sencillas, que exijan relación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, climatización y fontanería, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, calculo, facturación o similares de administración.

5. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra de análisis.
6. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
7. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
8. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamiento de materiales (cintas transportadoras y similares).
9. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
10. Realizar trabajos de corte, plegado, pintado, punzonado, u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
11. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
12. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
13. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras conexas.
14. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., tales como carretillas, plataformas elevadoras, etc.
15. Tareas del carterillero dentro de la complejidad de las funciones se comprenden actividades de almacén que, además de la carga y apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta a un responsable de almacén, pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de partes y albaranes, tareas de transporte y paletización realizada con ayuda de elementos mecánicos.

– Grupo Profesional 7:

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

Los procedimientos están claramente definidos y actúa bajo las directrices de su supervisor. El puesto de trabajo, excepcionalmente, toma decisiones en el transcurso de su trabajo diario, debe informar a su supervisor en caso de encontrarse con alguna anomalía externa a su trabajo diario.

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

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación distribución de mercancías y géneros, sin riesgo de movimiento de ellos mismos.

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

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración de los anteriores métodos basados en categorías profesionales, se atribuyó expresamente a la comisión paritaria la interpretación de este sistema de clasificación profesional, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7 del presente convenio. Inicialmente se efectuará por parte de la comisión negociadora del presente convenio de una conversión de las categorías profesionales que existían en la plantilla de la empresa en los grupos profesionales descritos con anterioridad. A partir de la entrada en vigor del presente convenio será la comisión paritaria el órgano encargado de la interpretación de los citados grupos profesionales.

#### Artículo 13. *Polivalencia y plena ocupación.*

Con el objeto de que las personas trabajadoras estén ocupadas toda la jornada, la dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para esto, respetando la profesionalidad de su grupo profesional, es decir, podrá llevarse a cabo, una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, aunque ello implique un cambio de área de trabajo y/o área funcional. (Estos cambios a los que se refiere el presente artículo, no conllevarán cambio de residencia, cambios que vienen regulados en el artículo 26 del presente convenio, si no únicamente cambios funcionales y de área que no conllevarán desplazamientos de más de 30 km desde el centro de trabajo del trabajador en cuestión).

Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas a las personas trabajadoras.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar a la persona trabajadora de la formación necesaria.

La empresa podrá destinar a las personas trabajadoras realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo cuando sea necesario para atender a las demandas de los clientes de la misma.

Cuando el destino sea a un grupo profesional superior, este cambio no podrá ser superior a un periodo de 6 meses en un periodo de 12, o de 8 en un periodo de 24 meses. En cualquier caso, mientras dure el cambio de grupo, el nivel retributivo de la persona trabajadora será el correspondiente al nuevo grupo profesional.

Cuando se trate de un grupo profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a 3 meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prorrogarse, si así se acuerda expresamente entre la empresa y la persona trabajadora afectada y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado, conservando la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora.

#### Artículo 14. *Ascensos.*

Los ascensos de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen confianza serán de libre designación por la empresa.

#### Artículo 15. *Salario.*

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o especie, por la presentación profesional de los servicios

laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

Cláusula de garantía salarial.

a) Si a 31 de diciembre de 2024, el IPC de dicho año supera el 3 % se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra de hasta un 2 %, que exclusivamente servirá de cálculo para las tablas salariales del 2025, y generará atrasos desde el 1 de enero de 2024.

b) Si a 31 de diciembre de 2025, el IPC de dicho año supera el 3 % se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra de hasta un 2 %, que exclusivamente servirá de cálculo para las tablas salariales del 2026 y generará atrasos desde el 1 de enero de 2025.

Artículo 16. *Estructura retributiva.*

Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

– Retribuciones salariales:

- Salario base: Es la parte de la retribución de las personas trabajadoras fijada con carácter básico por unidad de tiempo.
- Complementos personales: Son aquellos que derivan de las condiciones personales de las personas trabajadoras y que hayan sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.
- Complemento de puesto: Son aquellas cantidades que perciben las personas trabajadoras en atención a las características del puesto de trabajo o a la manera de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Complemento de puesto:

- Pintura: 50 euros mes.
- Personal de Reparación de elementos metálicos 50 euros mes (se excluye reparación de plástico y carretilleros).

Este plus se abonará siempre y cuando la persona trabajadora dedique el 70 % de su jornada mensual a dichas tareas de reparación/pintura.

Dicho complemento se genera desde los trabajos realizados en el mes de abril abonados en la nómina de mayo.

– Complementos por calidad o por cantidad de trabajo: Son lo que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, etc. Estos complementos son de tal índole funcional y su percepción, depende exclusivamente del cumplimiento efectivo del módulo de cálculo, por lo que no tienen carácter consolidable.

– Gratificaciones extraordinarias: Las personas trabajadoras tendrán derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, correspondientes a los

meses de julio y diciembre, las cuales se abonarán de forma prorrateada en 12 mensualidades. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras duren las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. La cuantía de las pagas extraordinarias de julio y diciembre será igual a una mensualidad de la tabla de salarios de este convenio más la antigüedad, en su caso.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será prorrateado en proporción al tiempo de permanencia en la empresa. El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial, devengará las gratificaciones extraordinarias en el importe proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

– Plus desplazamiento: el personal que tenga que desplazarse temporalmente fuera de su centro de trabajo habitual por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de los gastos que se le originen, así como un complemento salarial de 35 euros/día que se encuentre desplazado o en tránsito, este complemento se generará cuando se pernocte fuera del domicilio habitual.

– Plus de transporte: Cuando la persona trabajadora por necesidades de la empresa y al requerimiento de esta y con la aceptación voluntaria de la persona trabajadora, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,30 euros kilómetro.

#### Artículo 17. *Tabla salarial.*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su grupo profesional o nivel salarial, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo I.

#### Artículo 18. *Devengo y pago del salario.*

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada grupo profesional figuren en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses salariales del convenio se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que para cada grupo profesional se fija en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses extrasalariales de convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para cada grupo profesional se establezcan en la tabla de percepciones económicas.

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a mensualidades de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior a un mes se abonarán mensualmente, por periodos vencidos dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir quincenalmente anticipos en los cuales la cuantía no será superior al 80 % de las cantidades efectivamente trabajadas. No obstante, las gratificaciones extraordinarias, correspondientes a los meses de julio y diciembre, se abonarán de forma prorrateada en 12 mensualidades.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

#### Artículo 19. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo de los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrá una jornada de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual como máximo, para los años 2024-2025 y 2026.



Se acuerda reducir la jornada laboral en 8 horas para el año 2027, pasando a esta a ser de 1.768.

Durante la vigencia del convenio, los días que excedan de la jornada anual, se deberá acordar su disfrute en las fechas que se pacten con los representantes de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora deberá hallarse en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo de su centro de trabajo, con su correspondiente indumentaria. Por ellos, las personas trabajadoras deberán fichar en el dispositivo de control de entradas con su equipo e indumentaria de trabajo, esto es, en disposición para iniciar su jornada laboral, debiendo fichar igualmente al término de su jornada laboral antes del cambio de su indumentaria en los vestuarios.

Las personas trabajadoras en jornada intensiva tienen derecho a un paro de 15 minutos según las necesidades de la producción, tiempo que será considerado de trabajo efectivo.

La jornada normal será computada en consideración a la iniciación de la labor en el puesto de trabajo y finalización de esta y por el concepto de entrada y salida del centro de trabajo donde el trabajador tenga que prestar servicios en cada momento, Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida (y al margen de la finalidad para la que sean empleado como, por ejemplo, fumar).

La fijación del horario de trabajo será facultad de la dirección de la empresa, razonando su establecimiento con el comité de empresa, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de las ventas, o bien favorezca las necesidades de la producción.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarios para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás podrá prologarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de hora extraordinaria.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborales y retribuidos. En caso de recaer en fines de semana la empresa, de acuerdo con el comité de empresa establecerán el disfrute de los mismos, si bien la jornada anual será siempre de 1.776 horas.

## Artículo 20. *Jornada flexible. Bolsa de horas.*

La empresa con el fin de adaptar la actividad laboral a la demanda de los clientes y asegurar la estabilidad en el empleo, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta 10 horas de acuerdo con las necesidades existentes y previa notificación a la representación de los/las trabajadores/as con un límite máximo de 120 horas al año por cada trabajador/a en situación de flexibilidad.

Por tanto, el saldo máximo es de 120 horas en positivo y en negativo, pero, en cualquier caso, el/la trabajador/a seguirá percibiendo su salario mensual conforme a su jornada ordinaria. De esta forma se desvincula, dentro de los límites de horas antes señaladas y gracias a esta bolsa de horas, el salario del trabajador de las horas trabajadas, de manera que el número de jornadas pueden variar independientemente del sueldo.

Para el personal sujeto a este sistema de jornada flexible, se podrá modificar el calendario/horario por el que se rija cada trabajador/a afectado, para atender las necesidades antes mencionadas.

Se comunicará a los interesados y a los representantes de los/las trabajadores con 5 días de antelación.

Se respetarán en todo caso los descansos legales mínimos diario y semanal.

Esta jornada flexible se considerará de naturaleza ordinaria y formará parte del cómputo anual de su jornada.

La aplicación de esta jornada podrá superar el tope diario de trabajo hasta alcanzar un máximo de 10 horas (que garantice el descanso entre jornadas), y operará en la forma y por el orden siguiente:

- Por prolongación de jornada laboral diaria de lunes a viernes.
- Por la realización de días de trabajo adicionales en sábado.

Si por razones justificadas fuera necesario para la terminación de un trabajo en curso superar el tope diario antes indicado en un tiempo prudencial, desde la finalización del trabajo hasta la incorporación del trabajador a su siguiente jornada trascurrirán al menos 12 horas. Estas horas se acumularán en positivo con la cuenta de horas del trabajador. Las horas realmente trabajadas en este sistema forman parte de la jornada anual pactada y cada hora realizada será descansada con cargo a la propia jornada normal y ordinaria de trabajo, dentro de los 4 meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento.

Por otra parte, la aplicación de esta jornada flexible con el fin de reducir la jornada laboral en situaciones de baja actividad productiva, se llevará a cabo organizando rotativamente días de descanso individual adicionales. Estas horas se acumularán en negativo en la cuenta de horas del trabajador.

Cada trabajador/a dispone de una bolsa de horas personal donde se reflejan, en negativo, las horas trabajadas de menos y, en positivo, las horas trabajadas de más. El saldo de esta bolsa de horas es anual, de tal manera que antes de que finalice el mes de febrero del año siguiente, se comprobara la jornada realmente realizada por cada trabajador/a en el año anterior.

Si su jornada excediera de la jornada ordinaria prevista para el año anterior, se compensará dicho exceso de jornada mediante descansos que deberán disfrutarse en el primer trimestre del año siguiente, salvo pacto en contrario entre la empresa y el/la trabajador/a.

Si la jornada realizada por el/la trabajador/a en el año anterior fuera inferior a la correspondiente a ese año, se regularizará el exceso de salario abonado en el año anterior mediante un descuento en la nómina a partir del mes de febrero del año siguiente. Dicho descuento podrá prorratearse en varios meses de tal manera que no podrán descontarse por este concepto más de 50 euros/mes.

Al finalizar el contrato laboral, el saldo positivo o negativo de la bolsa de hora personal se liquidará con el finiquito abonando o descontando, respectivamente, el importe correspondiente según lo establecido en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 21. *Trabajo a turnos.*

La rotación de turnos para el personal de taller será cada semana, exceptuando el personal regido por el turno central de servicios auxiliares, que se compondrá de todos los puestos de logística, almacén y mantenimiento de la nave, que permanecerá con el mismo horario todo el año:

Turno de mañana: 06:00 a 14:00 horas, con los descansos que establece la ley.

Turno de tarde: 14:00 a 22:00 horas, con los descansos que establece la ley.

A efectos de dar cobertura a las necesidades de abastecimiento de nuestra clientela en casos excepcionales se puede establecer a su vez un turno de noche, al espacio productivo de ciertas áreas o actividades de la empresa, se procura a la adaptación de la jornada laboral.

Turno de Noche: de 22:00 a 06:00 horas.

La Empresa tendrá la facultad de modificar el calendario y los horarios vigentes de los turnos, iniciando procedimiento establecido en artículo 41 del ET probando la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Perteneciendo al ámbito organizativo empresarial, la fijación del cuadrante colectivo de turnos es una facultad de la empresa, y será esta quien los determine, previa comunicación y

consulta con los representantes de los/las trabajadores/as. Tras su implantación las modificaciones que, sobre el sistema de turnos así definidos se produzcan, deberán ser aceptadas y consentidas por los representantes de los/las trabajadores/as en los mismos términos que los enumerados en el párrafo anterior. Igualmente, como manifestación de la facultad organizativa de la Empresa, podrá por necesidades organizativas y/o de producción, realizar cambios individuales sobre los turnos implantados, para todo ellos, necesitará la previa consulta y negociación con la representación de los/las trabajadores/as.

El sistema de turnos será rotativo y cada turno realizará ocho horas de trabajo efectivo, cumpliendo en todo caso al año la jornada pactada. Los empleados deberán hacer los relevos con efectividad evitando posteriores incidencias sobre el proceso productivo. Se permitirá el cambio de turno o descanso siempre que quede cubierto el servicio previo conocimiento del supervisor.

#### Artículo 22. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana.

Los/las trabajadores/as que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25 % sobre el salario base que figura en la tabla de percepciones económicas del anexo I.

#### Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

2. Se considerarán horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterior de la producción o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de la producción.

3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no se excederá de 80 al año.

4. Se establece como valor mínimo de las horas extraordinarias para cada categoría profesional o nivel salarial el establecido en anexo I de este convenio.

5. Se pondrá a disposición de los trabajadores un informe de totalización de las horas extras realizadas en cada mes.

En ausencia de pacto al respecto entre la empresa y el/la trabajador/a, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas se retribuirán según lo previsto en el párrafo anterior.

#### Artículo 24. *Festivos.*

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente y por la autoridad laboral, excepto los festivos locales, que debido a las necesidades de producción la empresa se acogerá a los del lugar de trabajo habitual.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio, disfrutara de 21 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, mas 1 día de asuntos propios.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o parto, la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo derivada del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del RDL 2/2015, en sus apartados 4,5 y 7, tal y como se dispone en el artículo 38.3 de dicho texto legal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación

de dicho precepto corresponderá al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya rematado el año al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, dentro del año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal.

En conclusión, las vacaciones se deben disfrutar en el año natural correspondiente a su devengo, salvo que coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal u otro de los supuestos contemplados en el citado precepto legal.

## Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

### 26.1 Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

La empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que dichos desplazamientos no excedan de 12 meses en un periodo de referencia de 3 años.

La empresa designará libremente y dentro de su poder de dirección y organización a los trabajadores/as que deban desplazarse, informando al trabajador por escrito con, al menos, 5 días laborables de antelación a la fecha en que el trabajador deba desplazarse. En el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. No serían acumulables por desplazamientos alternos.

### 26.2 Traslados.

Supone la adscripción definitiva de un/a trabajador/a a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en el que venía prestado sus servicios siempre que dicho cambio implique un cambio de residencia para un/a trabajador/a.

En ningún caso se considerará que implica cambio de residencia el traslado de centro de trabajo a otro situado a menos de 30 km. del anterior.

La empresa podrá llevar a cabo el traslado definitivo de un/a trabajador/a a un centro de trabajo distinto al habitual que implique cambio de residencia por acuerdo con el/la propio/a trabajador/a o por las causas y procedimientos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 27. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

El personal que tenga que desplazarse temporalmente a una distancia superior a 30 km, de su centro de trabajo habitual por causas del servicio, según lo dispuesto en el artículo anterior, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dietas. La dieta es, por tanto, un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

La empresa tendrá la facultad de asumir el pago de alojamiento, desayuno, comida y/o cena del trabajador/a, en el establecimiento elegido por la empresa. No obstante, lo anterior, la empresa podrá optar por el abono de los siguientes importes en compensación por los gastos de manutención y alojamiento:

- 8 euros por desayuno.
- 16 euros por comida.
- 16 euros por cena.

Salvo casos excepcionales, la empresa se hará cargo de los gastos de la estancia directamente con el lugar de alojamiento. En caso de no ser posible se entregará la cantidad arriba mencionada al trabajador para que sea él el que se tramite su alojamiento.

Se devengará la dieta prevista por comida cuando, como consecuencia del desplazamiento, el/la trabajador/a tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, pero pueda pernoctar en citada residencia. La dieta por comida se devengará por día efectivo trabajado y siempre que la comida no le fuera suministrada por la empresa o por los clientes de la misma. Si por circunstancias especiales, los gastos originados exceden el importe de las dietas el exceso (siempre que así se justifique debidamente la causa excepcional del sobre coste) deberá ser abonado por la empresa previa justificación debida del trabajador.

En el caso de que el/la trabajador/a, no se traslade en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en el medio de transporte elegido por la empresa. No obstante, la empresa podrá optar por abonar 0,30 euros por cada kilómetro recorrido en el desplazamiento en aquellos supuestos en que la persona trabajadora emplee medios propios.

#### Artículo 28. *Ceses voluntarios.*

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando por escrito con, al menos:

- Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4: 1 mes.
- Grupos Profesionales 5, 6 y 7: 15 días.

El incumplimiento por parte de los/las trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

En caso de que el importe de la liquidación no sea suficiente para compensar el preaviso incumplido, la empresa podrá iniciar con el/la trabajador/a la correspondiente reclamación de cantidad exigiendo la diferencia hasta completar los salarios correspondientes al periodo de preaviso incumplido.

Admitida la dimisión, el empleado/a perderá todos los derechos en la empresa y si alguna vez quisiera reincorporarse deberá someterse a todas las condiciones reglamentarias, como si tratara de un nuevo ingreso.

#### Artículo 29. *Notificación y justificación de ausencias y retrasos en la asistencia al trabajo.*

Aquellas personas trabajadoras que falten al trabajo por una causa imprevista, deberán notificar a su superior inmediato la inasistencia a la mayor brevedad posible. Asimismo, deberán notificar su reincorporación al trabajo con la antelación debida.

Cuando la persona trabajadora no pueda asistir al trabajo por razón de enfermedad, deberá notificar su reincorporación al trabajo con la antelación debida.

#### Artículo 30. *Permisos y licencias.*

La persona trabajadora, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo. Manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 8 días naturales por fallecimiento de cónyuge, o hijos.

c) 3 días por fallecimiento de padres-abuelos o nietos de uno u otro cónyuge. Si necesitase la persona trabajadora hacer desplazamiento al efecto el plazo se amplía a cinco días.

d) 2 días en caso de fallecimiento de hermanos de uno u otro cónyuge. Si necesitase la persona trabajadora hacer desplazamiento al efecto, el plazo se amplía a cuatro días.

e) 5 días laborales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella. A partir del hecho causante y con criterios de flexibilidad.

f) Las personas trabajadoras tienen derecho a permiso retribuido para acompañar a hijos menores de 14 años al pediatra previo aviso y justificación.

g) 1 día por traslado de domicilio habitual.

h) Consulta a médico de cabecera de la seguridad social hasta un máximo de 20 horas. Consulta al médico especialista de la seguridad social por el tiempo que sea necesario con el límite de 4 horas día.

Dichos permisos deberán justificarse mediante justificante médico de la seguridad social.

i) Por el tiempo necesario para concurrir para exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

j) Relación de consanguinidad y afinidad:

- 1.º grado: Padres, Suegros, Hijos, Yerno/Nuera.
- 2.º grado: Abuelos, Hermanos, Cuñados, Nietos.
- 3.º grado: Bisabuelos, Tíos, Sobrinos, Biznietos.
- 4.º grado: Primos.

### Artículo 31. Régimen disciplinario faltas y sanciones.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en leve, grave y muy grave.

#### 31.1 Faltas leves.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un periodo de un mes.

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

3. Fichar al entrar al trabajo sin que el/la trabajador/a se halle en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo de su centro de trabajo, con su correspondiente indumentaria.

4. No notificar con carácter previo o, su caso, dentro de las 48 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

5. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

7. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

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

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.



10. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

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

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el/la trabajador/a, ni para sus compañeros o terceras personas.

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

14. Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

### 31.2 Faltas graves.

1. Las inasistencias no justificadas en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el periodo de un mes.

2. Las inasistencias no justificadas de 2 a 4 días, durante el periodo de un mes, bastara una sola falta cuando esta afectara al relevo de un compañero si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la seguridad social causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La desobediencia a las órdenes de mandatos de las personas de quienes dependemos orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, incluidas la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa que causasen averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

6. El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

8. Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

12. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/las trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

13. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

14. La falta de comunicación de la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles. Herramientas. Vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

### 31.3 Faltas muy graves.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el periodo de un año.

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

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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.

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

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

6. La habitualidad en la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración de las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

10. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

12. La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abusos de autoridad los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el/la trabajador/a.

13. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

14. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal laboral.

15. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

### 31.4 Régimen de sanciones.

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

Falta leve: Amonestación por escrito.

Falta grave: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.  
Falta muy grave: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, o despido.

### 31.5 Prescripción.

Falta leve: Prescribe a los 10 días.  
Falta grave: Prescribe a los 20 días.  
Falta muy grave: Prescribe a los 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezara a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### Artículo 32. *Derechos sindicales. Formación.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, los/las trabajadores/as disfrutaran de las siguientes garantías sindicales:

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a los representantes legales de los/las trabajadores/as, si existiesen. Al existir representación sindical, se tendrá un tablón de anuncios para la inserción de la propaganda sindical.

En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Previa existencia de común acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores/as se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un solo representante.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los representantes legales de los trabajadores podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas.

Quedarán incluidas en este crédito las horas a asistir a las convocatorias sindicales que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

El/la trabajadora cuando vaya a hacer uso de su crédito de horas sindicales, deberá notificar esta circunstancia a su superior y al departamento de RR.HH. con al menos 48 horas de antelación.

### Artículo 33. *Ropa de trabajo y herramientas.*

La empresa deberá entregar al personal las prendas de trabajo adecuadas a su actividad cada seis meses, así como las herramientas que necesiten para desempeñar su trabajo.

Los trabajadores/as devolverán los útiles y herramientas:

- Para poder recibir las nuevas, de no hacerlo la empresa podrá descontar el 50 % del importe correspondiente a la última entrega.
- Al causar baja en la empresa. De no hacerlo, la empresa podrá descontar el 75 % del importe correspondiente a la última entrega.

Igual para útiles y herramientas.

## Artículo 34. *Accidente de trabajo y enfermedad.*

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con o sin hospitalización, la empresa completará, hasta el importe íntegro el salario del convenio previsto en el anexo I, excluyendo el plus de transporte, la prestación económica abonada por la seguridad social hasta el alta.

Las situaciones de enfermedad común, con hospitalización, debidamente justificada, la empresa completará hasta el importe íntegro el salario bruto del convenio, por un máximo de un mes.

## Artículo 35. *Seguro convenio colectivo.*

La empresa concertará seguro de convenio colectivo de accidentes, con primas a su cargo, durante la vigencia del presente convenio, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

- Muerte natural: 3.000 euros.
- Muerte por accidente no laboral: 3.000 euros.
- Muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros.
- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 euros.

Este seguro no constituye una sustitución de las obligaciones de la empresa en materia de Seguridad Social, si no un complemento a la misma.

## Artículo 36. *Prevención y tratamiento del acoso sexual o moral en el trabajo.*

El acoso en cualquiera de sus modalidades en el ámbito laboral constituye un atentado a la dignidad, la integridad moral y al derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores, derechos fundamentales que gozan de la máxima protección en nuestro ordenamiento jurídico. La gravedad de las consecuencias que este tipo de conductas causan a quienes sufren y a la propia empresa, exige la adopción de todas las medidas que sean necesarias para prevenir y eliminar ese tipo de conductas, así como para garantizar la protección y ayuda que precisen las víctimas.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con dignidad y los derechos de todos los/las trabajadores/as que la integran. Por ello, la empresa no permitirá ni tolerar el acoso en cualquiera de sus modalidades en el ámbito laboral, regulándose en el presente protocolo el derecho de los/las trabajadores/as a denunciar todas aquellas conductas y comportamientos prohibidos y garantizándose la confidencialidad de las denuncias, la seriedad en su investigación y resolución, así como la protección de los trabajadores frente a cualquier tipo de represalia.

### 36.1 Procedimiento de actuación.

#### 36.1.1 Principios informadores del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los principios que se exponen a continuación, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de absoluta confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso que se preservara la identidad y circunstancias personales del denunciante: las personas que intervendrán en los mismos serán exclusivamente aquellas que ostenten las correspondientes competencias en su tramitación de acuerdo con el presente protocolo, obteniendo la información que sea estrictamente necesaria para el conocimiento de los hechos acaecidos y para la resolución de la situación de acoso que se haya producido. Todos los que intervengan,

participen o conozcan por cualquier motivo la tramitación de un procedimiento contra el acoso están sujetas a la obligación de secreto profesional sobre cuanto conozcan en relación con dichos procedimientos.

– Además del mantenimiento de una estricta confidencialidad, todas las investigaciones se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos los implicados.

– Preferencia, sumariedad y tramitación prioritaria: los procedimientos para la protección de los trabajadores frente al acoso y la sanción de conductas prohibidas serán sencillos y ágiles.

– Investigación exhaustiva de los hechos: para ello, los instructores del expediente podrán recabar del propio solicitante y del resto de la plantilla la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles afectados.

– Indemnidad frente a las represalias del acosador o de su entorno: en el caso de que, tras la oportuna investigación de los hechos, ha quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de acoso, se deberán tomar las medidas oportunas para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada.

– Garantía de efectividad: se actuará disponiendo las medidas que fueran precisas, incluso con carácter cautelar. Y de acreditarse la veracidad de la denuncia, se adoptarán las medidas previamente establecidas, incluyendo las disciplinarias, contra las personas que hubieran realizando el acoso. Igualmente se adoptarán medidas efectivas frente a quien formule denuncias o imputaciones que resulten ser falsas.

### 36.2 Procedimiento informal.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese y como, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a acosador/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que generan su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema, en primer lugar y como tramite extraoficial, se valorar la posibilidad de seguir un procedimiento informal, a través del cual se explicara a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incomoda y que interfiere en el trabajo, a fin de que cese en la última.

Dicho trámite extraoficial, el/la trabajador/a lo decide, podrá ser llevado a cabo a su elección, por el/ella mismo/a, por el superior jerárquico o por una persona del departamento de RR.HH. de la empresa. La persona designada por e/ella trabajar/a se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá mantener reuniones con el presunto acosador/a y, en caso de necesidad, con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Este procedimiento informal, no podrá tener una duración superior a 10 días. Transcurrido este plazo, si no se logra la solución amistosa del conflicto, se elevará un informe de las actuaciones desarrolladas con la documentación correspondiente al departamento de RR.HH. de la empresa siguiéndose los tramites del procedimiento formal.

### 36.3 Procedimiento formal.

Cuando el procedimiento informal no de resultado o se aprecie ya ab initio que es inadecuado para resolver el problema, se acudirá al procedimiento forma. En tal caso, el procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento de los responsables de RR.HH. de la situación de acoso, que podrá realizarse por cualquiera de las siguientes personas:

- Directamente por la persona afectada.
- Por los responsables del área o sección donde se haya producido la conducta indeseada.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La solicitud de incoación del expediente deberá dirigirse por escrito a la atención del/la responsable del departamento de RR.HH. recibida cualquier comunicación de la posible existencia de comportamientos no deseables o susceptibles de ser calificados como acoso, desde el departamento de RR.HH. se deberá de iniciar inmediatamente expediente de investigación. Se designará instructor del expediente a la persona que resulte más adecuada y capacitada para cada situación, atendiendo a la entidad de los hechos denunciados y a la persona afectada. El instructor preferentemente deberá pertenecer al departamento de RR.HH.

Será posible, a criterio del instructor y con el conocimiento y conformidad de la dirección, la adopción de medidas cautelares desde el inicio del procedimiento (incluso en la fase previa o informal) para asegurar los derechos integridad del acosado/a.

Como primera actuación, el instructor recabará del propio solicitante la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Para ellos, el/la instructor/a podrá realizar cuantas diligencias o averiguaciones sean precisas y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, incluyendo la toma de declaraciones al personal de la empresa o a terceras personas. En el supuesto de que actuaciones reflejen testimonio o declaraciones, dichas actas deberán ir firmadas por quienes los hubiesen emitido, además de ser firmadas también por el instructor del expediente, dando así conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En la instrucción del expediente se adoptarán todas las garantías necesarias para asegurar la imparcialidad y objetivos de las diligencias y de su resultado, evitando en todo caso la indefensión para cualquiera de los afectados y respetando el principio de presunción de inocencia. El expediente habrá de ser tramitado dentro del más absoluto secreto y sigilo profesional y será custodiado con las máximas garantías, evitando cualquier tipo de filtración interna o externa.

El/la instructor acordará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completa el expediente de investigación, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en el expediente de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecían ante la misma.

El expediente será tramitado con la mayor diligencia y agilidad, debiendo finalizarse en el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la denuncia. Finalizará con una propuesta del instructor/a en que se contendrá un relato de los hechos y valoración, determinando si queda acreditada o no la existencia de acoso. Contendrá si procediera, la correspondiente propuesta de acciones a adoptar por la empresa.

Finalizada la instrucción del expediente, de constatarse la existencia efectiva del acoso, el instructor lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa. Desde los órganos directivos se adoptarán todas las medidas oportunas, incluidas las disciplinas, para eliminar la situación de acoso y restablecer al perjudicado/a en la integridad de sus derechos y en su normalidad laboral.



## ANEXO I

## Tablas salariales año 2024

	Grupo profesional	Salario/mes 2024 - Euros	Salario/año 2024 - Euros	Valor hora ordinaria 2024 - Euros	Valor hora extraordinaria 2024 - Euros
<i>Grupo 1</i>					
A	Directores- Gerentes.	2.952,75	41.338,49	23,38	39,33
	Ingenieros y Licenciados.	2.952,75	41.338,49	23,38	39,33
<i>Grupo 2</i>					
A	Perito con responsabilidad.	2.686,73	37.614,24	21,28	35,64
	Ingenieros y Técnicos Industriales.	2.686,73	37.614,24	21,28	35,64
B	Jefe de 1.º Técnico de Laboratorio.	2.303,09	32.243,31	18,24	30,28
	Jefe de Taller.	2.303,09	32.243,31	18,24	30,28
	Responsable de Compras.	2.303,09	32.243,31	18,24	30,28
	Jefe de 1.º Organización.	2.303,09	32.243,31	18,24	30,28
	Técnico Comercial.	2.303,09	32.243,31	18,24	30,28
	Jefe de 1.º Administrativo.	2.303,09	32.243,31	18,24	30,28
<i>Grupo 3</i>					
A	Delineante Proyectista.	2.096,69	29.353,69	16,60	27,40
	Jefe de 2.º Organización.	2.096,69	29.353,69	16,60	27,40
	Jefe de 2.º	2.096,69	29.353,69	16,60	27,40
	Graduados Sociales.	2.096,69	29.353,69	16,60	27,40
B	Maestros Industriales.	2.030,80	28.431,13	16,08	26,47
	Resp. Mantenimiento.	2.030,80	28.431,13	16,08	26,47
	Resp. Almacén y Logística.	2.030,80	28.431,13	16,08	26,47
	Maestro de Taller.	2.030,80	28.431,13	16,08	26,47
	Contraмаestre.	2.030,80	28.431,13	16,08	26,47
	Jefe de 2.º Técnico Laboratorio.	2.030,80	28.431,13	16,08	26,47
<i>Grupo 4</i>					
A	Encargado.	1.846,50	25.850,94	14,62	23,88
	Jefe de Equipo.	1.846,50	25.850,94	14,62	23,88
	Analista de 1.º	1.846,50	25.850,94	14,62	23,88
	Técnico de Organización de 1.º	1.846,50	25.850,94	14,62	23,88
	Oficial de 1.º Administrativo.	1.846,50	25.850,94	14,62	23,88
	Delineante de 1.º	1.846,50	25.850,94	14,62	23,88
B	Viajante.	1.818,76	25.462,68	14,40	23,51
	Practicantes.	1.818,76	25.462,68	14,40	23,51

	Grupo profesional	Salario/mes 2024 – Euros	Salario/año 2024 – Euros	Valor hora ordinaria 2024 – Euros	Valor hora extraordinaria 2024 – Euros
<i>Grupo 5</i>					
A	Oficial de 1.º Taller.	1.720,18	24.082,47	13,62	22,13
	Oficial de 2.º Taller.	1.720,18	24.082,47	13,62	22,13
	Oficial de 1.ª Chófer.	1.720,18	24.082,47	13,62	22,13
	Oficial de 1.º Pintor/Pintora.	1.720,18	24.082,47	13,62	22,13
	Técnico de Organización de 2.º	1.720,18	24.082,47	13,62	22,13
	Oficial de 2.º Administrativo.	1.720,18	24.082,47	13,62	22,13
	Delineante de 2.º	1.720,18	24.082,47	13,62	22,13
B	Analista de 2.º	1.635,55	22.897,65	12,95	20,95
	Chófer de Camión.	1.635,55	22.897,65	12,95	20,95
	Capataz de Especialistas.	1.635,55	22.897,65	12,95	20,95
<i>Grupo 6</i>					
A	Oficial de 3.º	1.592,45	22.294,29	12,61	20,35
	Chófer de Turismo.	1.592,45	22.294,29	12,61	20,35
	Listero.	1.592,45	22.294,29	12,61	20,35
B	Especialista.	1.552,78	21.738,94	12,30	19,78
	Capataz de Peones Ordinarios.	1.552,78	21.738,94	12,30	19,78
	Almacenero.	1.552,78	21.738,94	12,30	19,78
C	Pesador de Báscula.	1.495,39	20.935,47	11,84	18,99
	Chófer de Motociclo.	1.495,39	20.935,47	11,84	18,99
	Auxiliar de Laboratorio.	1.495,39	20.935,47	11,84	18,99
	Auxiliar Técnico de Oficina.	1.495,39	20.935,47	11,84	18,99
	Auxiliar de Organización.	1.495,39	20.935,47	11,84	18,99
	Auxiliar Administrativo.	1.495,39	20.935,47	11,84	18,99
<i>Grupo 7</i>					
A	Limpiador/Limpiadora.	1.487,53	20.825,48	11,78	18,89
	Peón.	1.487,53	20.825,48	11,78	18,89
	Portero y Ordenanza.	1.487,53	20.825,48	11,78	18,89

*Firmas representación*

## Parte empresarial

Nombre completo	DNI	Firma
Don Alfonso Caneiro Couce.		
Don David Fernández Freire.		

## Parte social

Nombre completo	DNI	Firma
Doña Beatriz Veiga González.		
Don José Manuel Puza Álvarez.		
Don Juan Carlos Costas Alonso.		
Don Pablo Somoza López.		
Don Javier Diaz de Alda.		