

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Sofiam Ibérica, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Sofiam Ibérica, SLU. Código convenio 01101192012023.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo citado, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 5 de mayo de 2025

*La técnica de empleo y formación para el empleo por suplencia
por vacante de la persona titular de la Delegación Territorial de Álava
(Resolución de 12 de febrero de 2025 de la directora de Trabajo y Seguridad Social)*
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo para la empresa Sofiam Ibérica, SLU**Capítulo I - Ámbitos****Artículo 1. Objeto y ámbito funcional**

El presente convenio colectivo de empresa regula las relaciones entre la empresa Sofiam Ibérica y su personal, respondiendo a la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afecta al único centro de trabajo de la empresa, ubicado en Iruña de Oca.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa, excepto consejeros/as y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nóminaTD (personal técnico y personal directivo) no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos de este convenio. No obstante, aquellas personas trabajadoras miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente convenio colectivo a todos los efectos, incluidos los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la dirección de la empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte de la persona interesada de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de convenio exista en la empresa donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nóminaTD.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tendrá efectos desde 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo que en el articulado o en sus anexos se especifique una fecha distinta para una materia concreta, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Llegada esa fecha se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes. Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo convenio.

Se acuerda expresamente, a lo dispuesto en el artículo 86.3 del estatuto de los trabajadores que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Capítulo II - Disposiciones generales**Artículo 5. Naturaleza jurídica**

El presente acuerdo tiene la naturaleza jurídica de un convenio colectivo, gozando por ello de eficacia general, al amparo de lo dispuesto en el título III del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Todas las estipulaciones contenidas en el presente convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación solo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del convenio a juicio de cualquiera de las partes firmantes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por convenios colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este convenio.

Artículo 8. Garantías personales

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Capítulo III - Empleo y contratación

Artículo 9. Estabilidad en el empleo

La problemática en torno al desempleo existente en la actualidad hace que las partes firmantes del presente convenio, en su ámbito de responsabilidad y actuación, sean plenamente conscientes de la necesidad de adoptar medidas encaminadas a potenciar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras de la empresa. Entre estas medidas, se podrán plantear algunas tales como bajas incentivadas, traslados, jubilaciones con planes de renta o similares.

Así mismo, las partes de este convenio, dirección y sindicatos firmantes del mismo recogen y regulan en los siguientes artículos, los aspectos de empleo y contratación desde una óptica que consigue conjugar la estabilidad y las diferentes características de los mercados en que operan los productos que fabrican o comercializan y cuya demanda es la que determina la capacidad global de la empresa para dar empleo.

Por otra parte, la dirección va a continuar reforzando las capacidades técnicas y de gestión de la empresa, promoviendo procesos continuos de mejora de la organización y de la competitividad, tal y como ha venido realizando durante los últimos años.

Con todas estas acciones y acuerdos, se pretende lograr un equilibrio entre las cada vez más diversificadas necesidades de empleo estable de las personas trabajadoras y las exigencias de adaptabilidad de la empresa a los nuevos desafíos que supone la competencia abierta en todos los mercados, respondiendo a estos objetivos el contenido de los siguientes artículos del presente capítulo.

Artículo 10. Jubilación obligatoria y contrato de relevo

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años.
- b) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- c) La empresa contratará de manera indefinida a otra nueva persona trabajadora a tiempo completo según disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos anteriores, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora, que vaya a cumplir o hubiera cumplido la edad legal de jubilación, para que le entregue informe de vida laboral. La persona trabajadora vendrá obligada a entregar dicho informe lo antes posible y, en todo caso en el plazo de los 15 días naturales siguientes a dicho requerimiento.

d) La empresa deberá implementar dentro de los 60 días siguientes a dicha extinción del contrato una de las medidas de política de empleo siguientes: (I) la contratación de una nueva persona trabajadora a tiempo completo, o (II) la transformación de un contrato temporal en indefinido.

Lo previsto en este artículo no será de aplicación en caso de jubilación voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación parcial mediante la suscripción del correspondiente contrato de jubilación parcial durante los años 2025 y 2026, siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas a tal efecto por la legislación vigente.

Artículo 11. Procedimiento de ingreso

La contratación del personal que se incorpore a las empresas es competencia exclusiva de la dirección, si bien ésta informará al comité de empresa cuando existan vacantes por cubrir, facilitando las características del puesto, los criterios de selección que se van a emplear y la modalidad de contratación que se pretende utilizar, de acuerdo con lo que regula el presente convenio.

Una de las prioridades fundamentales de la política laboral de ingreso en la empresa, consiste en fomentar y proteger la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, sin que pueda existir discriminación alguna en dicho acceso.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, plenamente conscientes de la importancia de dichas cuestiones, se comprometen al máximo a extremar las medidas necesarias para salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo.

Artículo 12. Período de prueba

La dirección de la empresa podrá concertar un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos/as titulados/as ni de tres meses para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados/as, en cuyo caso la duración máxima será de 30 días laborables.

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 la persona trabajadora.

En aquellos casos en que se decida la baja del trabajador por no haber superado el periodo de prueba, la dirección del centro deberá informar al comité de empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, salvo acuerdo expreso en contrario en el propio contrato de trabajo.

Artículo 13. Contratación temporal

En cumplimiento de los compromisos establecidos en el artículo 9, las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la capacidad generadora de empleo y, al mismo tiempo, de ajustar las contrataciones temporales que se precisen a las necesidades reales y concretas existentes en cada momento, de forma tal que se pueda justificar suficientemente la utilización de tales modalidades contractuales, atendiendo y respetando el principio de causalidad.

En dicho sentido, las partes entienden que concurre justa causa para la celebración de contratos por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Por último, y en relación a este contrato, no podrá identificarse como causa del mismo la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

De igual modo, las partes entienden que concurre justa causa para la celebración del contrato de sustitución, en aquellos supuestos en que se precise sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo como pueden ser, entre otros, la excedencia forzosa, los permisos, incluido el de maternidad, o la incapacidad temporal.

La puesta en práctica de los compromisos anteriores y la especial dificultad inherente a los mismos, en orden a su cumplimiento, hace necesario que el comité de empresa y la dirección realicen un riguroso seguimiento del volumen de empleo, para lo cual la dirección se compromete a facilitar la información necesaria para que dicho seguimiento sea efectivo.

Artículo 14. Contrato fijo discontinuo

Se establece el orden de llamamiento para los contratos fijos discontinuos según la calificación de la evaluación de desempeño realizada por el equipo de producción. En caso de que varios trabajadores obtengan la misma calificación, el responsable de cada área establecerá dicho orden de llamamiento. Se pacta crear una comisión con la participación de un miembro de cada sindicato firmante del convenio, para velar por la confidencialidad y veracidad de los datos a tratar en la misma.

Artículo 15. Ceses del personal

Cuando una persona trabajadora cause baja voluntaria, estará obligada a ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, cumpliendo los siguientes preavisos, salvo lo dispuesto en el artículo 42, a), 8 de este convenio:

Técnicos/as: dos meses.

Empleados/as: un mes.

Especialistas y no cualificados/as: quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de cualquiera de las obligaciones de preavisar con las indicadas antelaciones dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación de la misma el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

Artículo 16. Excedencias

Se reconoce el derecho al disfrute de cualquier tipo de excedencia de conformidad con el régimen legal vigente en cada momento.

— Solicitud: aquellas personas trabajadoras que deseen acogerse a cualquier tipo de excedencia deberán solicitarla al menos con 15 días de antelación.

— Reingreso: en cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse con, al menos, 30 días de antelación, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 17. Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio o de registro como pareja de hecho.

b) Diez días naturales (no computando el del hecho causante si el mismo se produce finalizada la jornada laboral) en caso del fallecimiento de hijos/as y cónyuge o pareja de hecho registrada.

c) Tres días naturales (no computando el del hecho causante si el mismo se produce finalizada la jornada laboral) en caso de fallecimiento de abuelos/as, padres/madres, nietos/as, hermanos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge y de los hermanos/as políticos/as de la persona trabajadora. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días consecutivos, siempre que el mismo supere un radio de 300 kilómetros, contados a partir del centro de trabajo.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Los cinco días naturales deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar de la persona trabajadora, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la citada hospitalización.

En caso de hospitalización larga y continuada de un familiar de primer grado este permiso se ampliará en dos días más por cada mes que permanezca hospitalizado.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres/madres, hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento a más de 300 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual. Este permiso podrá disfrutarse 15 días antes o después del hecho causante.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b, c, d, e y f en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

g) Dos días naturales por hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días (no acumulable con el supuesto d) de la presente disposición).

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de esencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

j) Toda persona trabajadora que curse estudios en centros oficiales con titulación oficialmente reconocida tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de 10 al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido la justificación documental por parte del interesado/a de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de 10 días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

k) En el caso de fallecimiento de familiares de tercer grado, la empresa facilitará, en lo posible, el cambio de relevo de manera que la persona trabajadora pueda acudir al entierro de su familiar.

l) La empresa facilitará, en lo posible, el cambio de relevo de la persona trabajadora para asistir al médico con familiares de primer grado y asistir a la adaptación de los colegios.

m) Se establecen asimismo las siguientes medidas de conciliación:

— Permisos retribuidos para tramites adopción y acogida (2 días naturales).

— Licencias sin sueldo. (Hasta un mes máximo y un mínimo de una semana de preaviso sin salario con preaviso de un mes y fundamentación de las causas).

— Acumulación del permiso para el cuidado del lactante. (10 días laborables inmediatamente posteriores al permiso por nacimiento de hijo/a, salvo que del cómputo de las horas reales que corresponderían disfrutar, en función de los días laborables existentes hasta el cumplimiento por el/la menor de los 9 meses, resulte un número de días mayor). En el supuesto de parto múltiple la acumulación se ampliará a 15 días.

— Permiso para técnicas de reproducción asistida (2 días o 4 medios).

— Licencia para bautismos y 1ª comunión (de hijos/as y nietos/as coincidente con la ceremonia).

— Aviso a personas en periodo de descanso maternal o excedencia de los cursos de formación y procesos de promoción (mantenimiento de beneficios).

— Tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

— Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos en el presente convenio colectivo en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

— La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, siendo retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año.

— Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

— La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a la percepción de su salario, por periodos de duración igual o superior a 2 horas y por los motivos y tiempo siguientes:

a) 16 horas al año para exámenes de estudios cursados en centros no oficiales o que expidan titulación no oficialmente reconocida.

b) 16 horas al año para acompañamiento a consultas médicas del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado.

En ambos casos, previamente a su utilización, la persona trabajadora podrá optar por sustituir el descuento de la remuneración correspondiente por el consumo de días completos de vacaciones, de forma que, si bien dicho día se considerará disfrutado desde el primer permiso, no será necesario activar un segundo día hasta consumir permisos por 8 horas completas.

En todo lo recogido en el presente artículo las parejas de hecho registradas quedarán equiparadas al matrimonio.

Capítulo IV - Condiciones económicas

Artículo 18. Incrementos salariales

Se establecen los siguientes incrementos salariales desde el 1 de enero de 2025, resultando de aplicación las tablas salariales que se fijan en el anexo 1 tras la aplicación del incremento acordado:

— Año 2025: 2,8 por ciento consolidable.

— Año 2026: IPC real consolidable (valor de la tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre de 2025), sujeto a renegociación en caso de que dicha tasa tenga un valor superior al 2,8 por ciento.

Se establece un incremento del valor anual del salario base grupo de la siguiente categoría profesional:

Grupo 4.4 = 27.550,00 euro.

(Los valores detallados anteriormente se actualizarán según subida salarial pactada).

Artículo 19. Póliza de seguro de vida

La póliza de seguro de vida garantiza las contingencias y capitales que a continuación se señalan para personas trabajadoras fijas y temporales, con independencia del tipo de modalidad contractual y de la duración de su contrato de trabajo.

Se establecen las siguientes contingencias y capitales:

— Muerte: 47.041,77 euros.

— Muerte por accidente: 94.083,54 euros.

— Invalidez permanente total y absoluta: 47.041,77 euros.

— Gran invalidez: 47.041,77 euros.

La cantidad a abonar por cada trabajador será de 3,02 euros/mes (36,24 euros/año).

El presente beneficio social tendrá las repercusiones fiscales que en cada momento establezca la normativa vigente.

Artículo 20. Definición de conceptos salariales

Con objeto de homogeneizar en todo el ámbito de aplicación del presente convenio la correcta aplicación de los distintos conceptos salariales, se establecen las siguientes definiciones:

Turnidad:

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de trabajo a turnos, sean o no rotativos, siempre que dicho régimen implique la posibilidad de modificar el turno de trabajo. El importe se abonará por día efectivamente trabajado en este régimen, de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables.

Nocturnidad:

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria de 22:00 a 6:00 horas. El importe se abonará por noche efectivamente trabajada en este régimen, de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables.

Compensación 4º relevo:

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos, cuando ello suponga que se trabaja durante todo o parte del fin de semana y en los festivos. El importe se abonará por meses efectivamente trabajados en este régimen. Sus valores se fijan en las tablas salariales aplicables.

Compensación día no laborable (SDF):

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar:

- Sábados, domingos y/o festivos en 4º relevo.
- Por trabajar días considerados no laborables en el calendario correspondiente a su sección, fabricación o servicio, con independencia de las horas extraordinarias que correspondan.
- El personal que trabaje en día laborable 4 o más horas extraordinarias efectivas, percibirá también la parte proporcional.

Sus valores se fijan en las tablas salariales aplicables.

Plus extrusoras:

Concepto no consolidable que se abona a todas aquellas personas trabajadoras que perteneciendo al grupo 3 o 4 estén asignados a la sección de extrusión o inyección y que, habiendo trabajado sábados, domingos, festivos o cualquier otro día en que, en definitiva, no preste servicio el resto del departamento de armado, realicen funciones complementarias, aseguren sin menoscabo del cumplimiento de las normas obligatorias de seguridad y prevención tanto del puesto como de la sección, cumpliendo con el objetivo de la producción marcada en la planificación, con los estándares de calidad del producto fabricado, así como, la atención de cualquier incidencia que pudiese originarse tanto en las máquinas como en los equipos auxiliares y que pudiesen afectar al proceso productivo, u otras que pudiesen surgir, según recoge la práctica operativa. El importe se abonará por día efectivamente trabajado en este régimen, de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables.

Ad personam II:

Concepto no absorbible que recoge el importe anual del antiguo “premio estímulo prevención de accidentes” y que se abona por mitades dos veces al año, en los meses de junio y noviembre, coincidiendo con la paga extraordinaria.

Ad personam III:

Cuantías resultantes de detracer el complemento de antigüedad regulado en el apartado siguiente, del concepto referido en el párrafo precedente, quedarán reflejadas en la nómina de cada uno de los trabajadores que vinieran percibiendo el concepto “Antigüedad - 96” como un complemento personal, bajo el concepto de “Ad personam III”. Cuantía absorbible por el incremento del complemento de antigüedad regulado en el presente convenio.

Ad personam IV:

Concepto resultante de las diferencias salariales derivadas del acuerdo de traspaso de las extintas categorías profesionales al sistema de grupos profesionales recogido en el artículo 50 del presente convenio que se establece para los trabajadores fijos o para los trabajadores temporales que con una experiencia superior a tres años no sufran una interrupción contractual superior a 10 meses.

Este concepto será absorbible en caso de incremento de categoría profesional.

Ad personam V:

Concepto resultante de la eliminación del sistema de matrices.

El citado concepto será compensable y absorbible en las siguientes circunstancias:

— Establecimiento de otro sistema de organización del trabajo en base al conocimiento, polivalencia, experiencia, responsabilidad o cualquier otro sistema de organización del trabajo que conlleve el abono de una determinada cantidad.

— La subida de categoría o grupo profesional en base a las tareas que realiza en la actualidad el trabajador y que conlleve un incremento en la retribución del mismo.

— Establecimiento de un complemento no consolidable de conformidad con lo establecido en el artículo 50.

— Incremento del complemento antigüedad regulado en el apartado siguiente.

Complemento antigüedad:

El máximo de antigüedad a devengar son dos trienios y 4 quinquenios, absorbiendo los conceptos Ad personam III y Ad personam V, todo ello con los valores recogidos en la tabla anexa, incrementándose en el porcentaje pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Todo trabajador que haya prestado sus servicios como temporal y pase a fijo de plantilla tendrá reconocida la experiencia acumulada en la empresa a los efectos de los devengos por antigüedad de este apartado, siempre y cuando no se hayan producido interrupciones contractuales superiores a 10 meses.

Para el personal fijo en plantilla, la fecha de antigüedad es el día 1 del mes en que entró a trabajar de forma continuada, con independencia del día en que lo hizo.

Pagas extraordinarias:

Se establece la siguiente forma de abono:

a) La paga de junio se devengará a lo largo del primer semestre de cada año.

b) La paga de septiembre se devengará a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago.

c) La paga de noviembre se devengará a lo largo del segundo semestre de cada año, aunque se pague en dicho mes.

Los períodos de incapacidad temporal no computan como tiempo de trabajo efectivo, es decir, ese período no genera derecho al cobro de la paga extra, a excepción de la primera baja del año del período de devengo de dichas pagas.

Premio de fidelidad:

Las personas trabajadoras generarán en función de los años de antigüedad los siguientes premios de fidelidad en el empleo:

— 25 años de antigüedad en la empresa: una paga equivalente a un mes de salario bruto real del trabajador.

— 30 años de antigüedad: dos pagas.

— 40 años de antigüedad: una paga.

Prima de resultados:

Concepto no consolidable. Para la consecución de la misma, se tiene en cuenta el resultado corriente analítico, según el esquema siguiente:

	2025
RC < 2M	0,00
2M < RC < 3M	400,00
3M < RC < 5M	400,00
RC > 5M	400,00
Máximo	1.200,00

El incremento del valor de la prima de resultados estará condicionado al incremento salarial establecido en el convenio colectivo. Este ajuste se aplicará de manera proporcional, asegurando que el incremento de la prima siga el mismo porcentaje acordado para los salarios, garantizando una relación directa entre ambos aspectos.

Artículo 21. Dietas, desplazamientos y kilometraje

Condiciones generales.

Los importes de las dietas se actualizarán según incremento salarial pactado en el artículo 18 del presente convenio.

Medios de transporte:

Avión y AVE: clase turista.

Tren nocturno: compartimiento individual.

Tren diurno: clase turista.

Automóvil propio: sólo cuando se permita el uso del mismo de conformidad con las políticas aplicables en cada momento 0,38 euros/km en el año 2025 y 0,39 euros/km en el año 2026 con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

CONCEPTOS (1)	VALORES FIRMA CONVENIO
Habitación Hotel	Tres estrellas
Desayuno (no incluido en la factura del hotel)	6,00 euros
Almuerzo	25,00 euros
Cena	25,00 euros

Viajes superiores a dos semanas:

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora por un periodo superior a dos semanas ininterrumpidas, la dirección, de mutuo acuerdo con la persona trabajadora afectada, podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice, sin superar en ningún caso las condiciones económicas generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

Política de abono de desplazamiento de personal:

Personal afectado:

— Personal que trabaja a jornada partida a excepción del personal perteneciente a la nóminaTD (personal técnico y personal directivo), que no estará afectado.

— TDs que vinieran percibiéndolo hasta la fecha.

Situaciones que dan lugar al abono de kilometraje:

— Acudir a consultas médicas prescritas y solicitadas por la mutua y en caso de contingencia profesional en horario coincidente con el trabajo.

— Acudir a consultas médicas públicas exclusivamente de especialistas con el justificante oportuno que lo cerciore.

— Cambio de jornada de turnos a turno partido a propuesta de la dirección y aceptada por la persona trabajadora.

— Asistencia a reuniones del comité de empresa y comité de seguridad con la dirección.

— Reuniones internas del comité de empresa hasta un máximo de 6 al año.

Las situaciones anteriormente descritas se compensarán por parte de la empresa con el siguiente kilometraje abonado en la nómina de cada mes y calculado según los valores anteriormente detallados:

a) Para los trabajadores que residan en Vitoria-Gasteiz, con 20 kilometro por trayecto (máximo de 40 kilómetros al día).

b) Para los trabajadores que residan en Nanclares de Oca, con 2,5 kilómetros por trayecto (máximo de 5 kilómetros al día).

c) El resto de personas trabajadoras que vivan a una distancia superior a 20 kilómetros del centro de trabajo se le abonará 20 kilómetros por trayecto (máximo de 40 kilómetros al día).

La empresa podrá suprimir este sistema de abono de kilometraje, siempre que disponga de medio de desplazamiento alternativo.

El sistema de compensación por kilometraje anteriormente descrito para el personal que trabaja a jornada partida se extenderá al personal a turnos cuando no haya servicio de transporte para el citado personal.

Capítulo V - Jornada de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo

Se establece para todas las personas afectadas por el presente convenio y durante toda su vigencia una jornada anual máxima de 1.704 horas de trabajo efectivo en el puesto de trabajo.

A partir del 1 de septiembre del año 2025, en jornada diaria que exceda de seis horas las personas trabajadoras disfrutarán de un periodo de descanso durante la misma de duración de quince minutos que reducirá la jornada anual máxima efectiva de trabajo en el tiempo equivalente de 53,25 horas en 213 días laborables. El citado tiempo de descanso irá precedido de un tiempo para aseo personal de cinco minutos que en ningún caso podrá acumularse ni utilizarse para fines distintos a los indicados.

Artículo 23. Horas extraordinarias

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, tratando de fomentar su compensación mediante descansos.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias, las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción:

Se entiende por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del departamento, sección o unidad de que se trate, que no sean constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas:

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidas; bajas por incapacidad transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días; y ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo:

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; descansos no disfrutados (bocadillos), vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los 12 meses del año; paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

4. Las de mantenimiento:

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o, cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la empresa (entre éstas, estarán incluidas las establecidas para casos de “llamada”).

La dirección de la empresa informará trimestralmente a la representación de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo con la persona trabajadora, la persona afectada podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo expuesto en el párrafo anterior o disfrutar un descanso compensatorio de 1,5 hora por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de cuatro meses desde la fecha de realización de las horas extraordinarias.

Excepcionalmente, en caso de que la empresa solicite de un operario la prolongación de su jornada o la sustitución de otro operario, con motivo de la ausencia de este último, se abonará como hora extraordinaria el tiempo que el operario invierta en la comida además del importe de dicha comida, siempre y cuando el número de horas extras a realizar sea igual o superior 4 en el puesto de trabajo.

Artículo 24. Régimen de trabajo

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en la empresa o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la dirección informará, justificará y debatirá con la representación de las personas trabajadoras, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la representación de las personas trabajadoras y la dirección se podrá acudir a la autoridad laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en la empresa. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario.

Todo ello de acuerdo a los requisitos y procedimiento establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

Artículo 25. Calendarios laborales

La dirección la empresa, junto con la representación legal de las personas trabajadoras del mismo confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el o los calendarios laborales para cada año natural.

Atendiendo a las necesidades de la empresa se podrán confeccionar diferentes calendarios en distintas fabricaciones, secciones o servicios. Dichos calendarios podrán contemplar hasta 4 días más de la jornada anual pactada. Estos días de exceso de jornada se convertirán en días de libre disposición cuyo disfrute individual se ajustará a la normativa que al efecto se pacte.

Cuando en casos excepcionales se precise y se justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar las vacaciones pactadas y las jornadas intensivas de verano, debiendo comunicarse la modificación a los afectados con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

Artículo 26. Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales o veintidós laborables, que no podrán ser compensadas en metálico. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio, las personas trabajadoras estén obligados a tomar sus vacaciones en forma partida, más allá de lo establecido en el párrafo siguiente, no se les computarán más de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos, respetándose en todo caso lo establecido en la disposición relativa al régimen de trabajo.

En cuanto al régimen de disfrute de las mismas, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar un mínimo de 21 días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (periodo estival). Por lo tanto, podrán disfrutarse fuera del mencionado periodo el resto de días de vacaciones hasta alcanzar los 22 días laborables establecidos. Del total de días de disfrute fuera del periodo estival, 5 días laborables serán establecidos, bien mediante pacto en el calendario del centro, bien a elección de cada persona trabajadora según la normativa que se acompaña, no generando el derecho al cobro de complemento alguno salvo en el caso de que la dirección no conceda su disfrute en la fecha elegida por la persona trabajadora pese al cumplimiento de la mencionada normativa. El resto de días podrán ser situados para disfrute general dentro del calendario del respectivo centro de trabajo.

Toda la normativa que a continuación se recoge tiene por objeto garantizar el adecuado funcionamiento de los diferentes departamentos de la compañía, siendo por lo tanto mejorable por mutuo acuerdo entre la dirección y la persona trabajadora siempre que se salvaguarde dicho objetivo.

Normativa:

- Podrán consumirse los 5 días, bien de forma agrupada (total o parcialmente), bien de forma individualizada.

- Para el disfrute de 3 o más días de forma agrupada será preciso un preaviso mínimo de 1 mes, mientras que para el disfrute de menos de 3 días el preaviso mínimo se establece en 15 días.

- No podrán acumularse dichos días a otros días de vacaciones establecidos con carácter general en el calendario laboral del respectivo centro de trabajo, ni a puentes u otros sobrantes señalados así mismo en dicho calendario. De la misma manera no podrán acumularse a las vacaciones individuales establecidas para la persona trabajadora en el caso de que ello fuera posible (primer y último turno de vacaciones de verano).

- Así mismo, tampoco podrán establecerse días de vacaciones en días señalados en utilización de la bolsa de flexibilidad, salvo que la solicitud sea previa al señalamiento de dicho día de flexibilidad.

- La autorización por parte de la dirección de las vacaciones solicitadas estará condicionada a la no concurrencia dentro de un mismo departamento o sección de un número de personas trabajadoras cuya ausencia ponga en riesgo su adecuado funcionamiento. A tal efecto en cada centro de trabajo, escuchado el respectivo comité de empresa, se establecerá el número máximo de personas que podrán ausentarse en cada concreto departamento o sección.

- En el caso de no poder concederse todos los permisos solicitados los mismos se otorgarán por estricto orden de solicitud, a cuyo efecto se confeccionará un documento cuya rubrica dejará constancia de dicho orden.

- Con independencia de los preavisos establecidos, todos los días de vacaciones deberán estar solicitados antes del día 1 de noviembre de cada ejercicio.

En relación a la coincidencia del periodo de disfrute de las vacaciones anuales con los periodos de incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En aquellos departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrán pactar entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

La retribución de las vacaciones se efectuará, salvo excepciones conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada ordinaria, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación del primer turno de las mismas.

Pese a lo anteriormente regulado, al personal que por necesidades de servicio se le establezcan todos o parte de sus 21 días de vacaciones de periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive) fuera del mismo o a aquellos que cumpliendo la normativa no se le concedan los 5 días de su elección en la fecha solicitada, se les abonará en concepto de compensación económica, la cantidad fijada en la tabla salarial correspondiente por día disfrutado fuera del citado periodo estival. Dada la naturaleza salarial de este complemento, su evolución económica será la misma que la del resto de los conceptos salariales de carácter general existentes.

No se consideran “fuera del periodo estival” los días de vacaciones que se pacten con carácter general en el correspondiente calendario en fechas distintas de las citadas.

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cálculos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del centro de trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfruten las vacaciones.

Por la naturaleza transitoria de la contratación temporal y su orientación preferente a la cobertura de los puestos de trabajo de los empleados fijos durante el disfrute de las vacaciones de éstos en el periodo estival, los trabajadores temporales con contrato de duración determinada e inferior al año (en el periodo marzo-octubre), disfrutarán sus vacaciones fuera del periodo estival y no tendrán derecho a la compensación correspondiente.

En cualquier caso, la empresa procurará garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas por las personas trabajadoras eventuales atendiendo a sus preferencias individuales, siempre y cuando se respeten las necesidades productivas.

Artículo 27. Flexibilidad

Tal y como establece el artículo 34 del Estatuto de Trabajadores, y al objeto de favorecer la competitividad de la estructura industrial de la empresa y debido a la cada vez mayor incertidumbre provocada por la irregularidad de la demanda de nuestros clientes (que dificulta y condiciona sobremanera la planificación de la producción), la dirección podrá disponer de la jornada equivalente a 22 días de trabajo anuales en concepto de bolsa de flexibilidad, que tendrán la consideración de jornada ordinaria.

Esta medida de flexibilidad se regulará atendiendo a las siguientes normas:

— La contabilización a efectos de cómputo se realizará de la siguiente forma: se considerará como un solo día tanto aquel en el que se produzca la modificación de calendario, como aquel en el que dicha modificación se regularice, independientemente de cuando se produzca dicha regularización.

— La bolsa podrá ser utilizada en función de las necesidades y cargas de trabajo en la empresa, secciones, departamentos y/o colectivos generando en el personal trabajador un saldo de horas/días acreedor o deudor.

— En función de las circunstancias de las diferentes fabricaciones (régimen de trabajo a turnos, plantilla...) la bolsa podrá ser utilizada mediante la modificación de jornadas completas o mediante la ampliación o reducción de las horas de duración de las jornadas ordinarias en hasta 2 horas diarias en el caso de las personas que trabajan en jornada partida y en 1 hora en el caso de personas que trabajan a un único relevo, pudiendo producirse la compensación en días completos mediante la acumulación de horas.

— La utilización por parte de la dirección de la bolsa se llevará a cabo atendiendo a las siguientes normas:

- Para la generación de saldo deudor o compensación de saldo acreedor de la persona trabajadora (establecimiento como no laborable de una jornada inicialmente prevista como laborable) será necesaria la comunicación previa al comité de empresa con 72 horas de antelación.

- Para la compensación de saldo deudor o para la generación de saldo acreedor de la persona trabajadora (activación como laborable de una jornada inicialmente prevista como no laborable) será necesaria la comunicación previa al comité de empresa con 7 días naturales de antelación. En el caso de que dicha activación corresponda a un sábado, el último día para efectuar el preaviso será el viernes de la semana anterior. En el caso de la activación de un sobrante, el último día para efectuar el preaviso será el día anterior a su equivalente en la semana precedente, salvo en el caso de los lunes que podrá ser el lunes precedente.

- En el caso de la generación de saldo acreedor o deudor mediante la modificación de duración de la jornada ordinaria será necesaria la comunicación previa al comité de empresa con 72 horas de antelación.

- En todos los casos, junto con la comunicación al comité, se publicará en el correspondiente tablón la relación nominal de afectados.

- En la comunicación al comité la dirección expondrá las causas que justifican el uso de la flexibilidad y analizará, junto al comité, la posibilidad de adoptar medidas distintas a la flexibilidad que garanticen las necesidades de producción en condiciones de flexibilidad y competitividad.

— En el caso de utilización de la bolsa mediante jornadas completas, la recuperación de las jornadas o el establecimiento como laborable de un día inicialmente establecido como no laborable se podrá realizar en 18 sábados (a excepción de aquellos cuya víspera sea festivo o sobrante no señalado como activable) y 4 sobrantes de calendario que quedarán identificados en el respectivo calendario laboral, respetando, salvo acuerdo expreso en contrario, los domingos, los festivos oficiales y el resto de días sobrantes los cuales estarán sujetos a negociación.

— En los casos en los que sea activado por parte de la empresa un día de recuperación y posteriormente sea desactivado, se abonará el 50 por ciento del plus flexibilidad que hubiese correspondido en caso de ejecutarse dicha activación.

— No serán activables, a título individual, los sábados o sobrantes en los que la persona trabajadora haya informado, de forma previa al conocimiento de dicha activación, la necesidad de un permiso para atender un compromiso personal.

— Se establece un máximo de 5 días al año por persona trabajadora, con un límite de uno al mes, de posibilidad de bloqueo de la activación de la flexibilidad para atender un compromiso personal. Dichos días deberán informarse antes de la activación del mismo. Solo se podrá activar la flexibilidad por parte de la empresa con un máximo de 15 días de antelación.

— Solo se activará la flexibilidad en turno de mañana, excepto por las siguientes causas de fuerza mayor:

- Fenómenos meteorológicos adversos.
- Cortes de suministro eléctrico no planificados.

- Pandemias.
 - Problemas de suministros debidos a casos fortuitos (incendios, accidentes en el transporte, huelgas de transporte y/o proveedores de principales materias, etc.).
 - Otros casos de excepciones que se tratarán con el comité de empresa.
 - La utilización de sábados a los efectos de flexibilidad estará sujeta a las siguientes limitaciones:
 - 4 sábados al año por trabajador en periodo estival.
 - 3 sábados seguidos por trabajador.
 - Aquellas personas trabajadoras eventuales que, debido al vencimiento de su contrato, no hayan podido disfrutar del descanso compensatorio correspondiente a los días activados, recibirán el abono del importe correspondiente en su liquidación.
 - La dirección y la representación legal de las personas trabajadoras establecerán los servicios necesarios para tratar de equiparar los días activados con los días de jornada ordinaria.
 - Los acuerdos que puedan alcanzarse entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras estarán dotados de la misma eficacia que los recogidos en el presente artículo.
 - En el caso de producirse situaciones extraordinarias que vayan más allá de las causas recogidas en el párrafo inicial de este artículo, la dirección y los sindicatos firmantes se comprometen a establecer una comisión específica que se reunirá en un plazo no superior a 48 horas desde su convocatoria.
 - La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada, deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.
- En los casos en los que la activación/desactivación de la flexibilidad no se haya producido por las causas de fuerza mayor contempladas en convenio, se incrementará el valor del complemento flexibilidad sábados en 11,25 euros/hora para el año 2025.

Capítulo VI - Absentismo

La dirección y los sindicatos firmantes del presente convenio, siendo conscientes de la negativa repercusión que los problemas derivados del absentismo generan sobre la organización del trabajo y la eficiencia productiva de la empresa, manifiestan su voluntad de poner en marcha acciones que permitan afrontar el problema y disminuir las cifras de absentismo actuales. De igual forma, la dirección es consciente del grave quebranto que produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Artículo 28. Enfermedad y accidentes

En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por ciento del salario real bruto de la persona trabajadora en jornada ordinaria.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo y si las hubiera: horas extras, compensación SDF, etc.) ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo y si los hubiera: plus distancia, desplazamientos, kilometrajes, etc.).

Igualmente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por ciento del salario real bruto de la persona trabajadora en jornada ordinaria, en el caso de enfermedad común o accidente no laboral.

No obstante lo anterior, la dirección podrá eliminar individualmente los complementos que en el caso de enfermedad o accidente no laboral esté abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso y pudiendo disponer como referencia de los informes tanto del servicio médico, como de empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de las personas trabajadoras que por estas razones no cobren complemento de la empresa, no se tendrán en cuenta para los índices que más adelante se señalan para poder cobrar los complementos por incapacidad temporal, a cargo de la empresa, desde el momento en que no sean abonados los citados complementos a estos casos individuales.

Asimismo la empresa dejará de abonar de forma automática el 100 por ciento garantizado en los párrafos anteriores, cuando el índice de absentismo por incapacidad temporal de enfermedad común y accidente no laboral se sitúe por encima del 3,8 por ciento, incluyendo las consultas médicas.

Se exceptúa si individualmente un trabajador se ha situado durante los 24 meses naturales anteriores de su primera baja por contingencias comunes del año natural en vigor, se situase por debajo del 3,8 por ciento del índice de absentismo individual, por lo que la empresa complementará exclusivamente la primera baja del año el 90 por ciento de su base reguladora durante los 7 primeros días de la misma.

A los efectos del presente artículo y para el cálculo uniforme de los índices de absentismo, las horas teóricas serán las que resulten de multiplicar la plantilla media total de cada mes por el calendario laboral del mes, siendo éste el resultado de dividir la jornada máxima anual por 12 meses, y teniendo en cuenta que se procederá, en todos y cada uno de los casos, a computar dicho índice de absentismo de manera individual en la empresa.

Asimismo, y a los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por incapacidad temporal con cargo a la empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal que se halle tramitando su incapacidad, siempre que lo hagan de acuerdo y en coordinación con la dirección de cada empresa. Los complementos que puedan corresponder por incapacidad temporal, de conformidad con lo dispuesto en este artículo, se abonarán o regularizarán, según sea el caso, a mes vencido.

Los complementos con cargo a la empresa a que se refiere el presente artículo se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de invalidez provisional o invalidez permanente, en cualquiera de sus grados o si es baja en la empresa por cualquier motivo.

Capítulo VII - Acción sindical

Artículo 29. Participación sindical

Las partes del presente convenio, conscientes de la importancia que los sindicatos tienen dentro del marco de las relaciones laborales, potenciarán la participación sindical para conseguir, en la medida en que las situaciones de cada momento lo permitan, acuerdos que sirvan para lograr una mejora continua, tanto en las condiciones de trabajo como en el clima laboral.

Artículo 30. Acción sindical en la empresa

El ámbito natural de la acción sindical es la empresa, respetando, en todo caso, las normas de seguridad establecidas y sin entorpecer el normal desarrollo de los procesos productivos.

Las personas trabajadoras afiliadas a una central sindical podrán solicitar, individualmente y por escrito a la dirección de la empresa, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

La representación de los sindicatos, a cualquier nivel de participación, y los miembros de comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la dirección de la empresa, aun después de cesar en su representación, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores o de los sindicatos podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas o para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en el ámbito del presente convenio colectivo.

1. Representantes de los trabajadores.

Las competencias del comité de empresa se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, incluyendo las siguientes:

a) Recibir trimestralmente información sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca la empresa, sobre la situación de la producción de la misma y sobre su programa de producción y evolución posible del empleo.

b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, sobre las decisiones adoptadas por ésta en relación con reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico en esta materia.

d) Recibir información sobre las sanciones impuestas en la empresa.

e) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

f) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral en la empresa.

g) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la misma.

h) Participar en el desarrollo y puesta en marcha de nuevos modelos de organización industrial y en la fijación de las condiciones de aplicación de los mismos.

2. Derechos y garantías de los miembros del comité de empresa.

a) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función, así como contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes al menoscabo de su libertad sindical.

b) Expresar colegiadamente sus opiniones con libertad en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la dirección de la empresa.

c) Se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tableros de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con las personas trabajadoras, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, notificándolo previamente a la dirección de la empresa.

d) Previa comunicación a la dirección, podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en la legislación y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con las personas trabajadoras a las que representen e informarles sobre asuntos de interés común.

e) Prioridad de permanencia en la empresa respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, salvo renuncia.

f) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

g) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa.

h) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que éstas se realicen dentro del marco legal o pactado entre las partes, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.

i) Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del comité de empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

j) Las garantías establecidas en el presente convenio se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo cuando ésta se produzca por revocación o dimisión.

k) Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, de acuerdo con la plantilla de fijos y temporales existente en cada trimestre natural inmediatamente anterior, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que hubieran percibido de haber prestado su actividad laboral habitual. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección de la empresa, ni las reuniones ordinarias trimestrales del comité de empresa con ésta.

En cualquier caso, la disposición de este crédito de horas sindicales deberá justificarse ante la dirección de forma documental. La dirección estará en todo caso obligada a facilitar el permiso siempre que se solicite formalmente con al menos tres días hábiles de antelación.

l) Salvo que se lleguen a otros acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa pertenecientes a un mismo sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará de forma anticipada y por semestres, previa comunicación escrita a la dirección la empresa, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La tramitación del sistema se realizará por uno de los miembros de cada de cada sindicato, ante la dirección del centro de trabajo, que accederá a la solicitud de acumulación, siempre que lo permita el proceso productivo en el que se encuentren incluidos los puestos de trabajo ocupados por los representantes de los trabajadores afectados por dicha solicitud.

La acumulación será mes a mes, aunque de forma excepcional se podrá rebasar, con cargo a las horas semestrales acumuladas, siempre que lo comunique por escrito la persona interesada, con una antelación mínima de una semana y aportando la documentación que acredite el cursillo de formación, asistencia a congresos o conferencias del sindicato u otra circunstancia excepcional que justifique la excepcionalidad. En estos casos, se ha de especificar contra qué mes del semestre se hace la acumulación.

3. Organización de las relaciones de la dirección de la empresa con la representación de los trabajadores.

La organización de las relaciones de la dirección de la empresa con la representación de los trabajadores será la que a continuación se expone y responde a un deseo de las partes de incrementar la eficacia del papel representativo de los cargos sindicales:

a) Las reuniones ordinarias del comité de empresa con la dirección se celebrarán trimestralmente, como mínimo, y se tratarán los siguientes temas:

- Recibir información de la marcha y perspectivas de la empresa, con especial énfasis en la repercusión sobre el empleo y la aplicación del capítulo sobre Empleo y Contratación de este convenio.
- Recibir de la dirección los datos relativos a los cambios organizativos y nombramientos habidos o que se prevean a corto plazo, para una mejor información y comprensión de la Representación de los Trabajadores.
- Recibir información, seguimiento y, en su caso, debate sobre los planes de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente; calidad y formación.
- Recibir información sobre los contratos de trabajo utilizados en la empresa en el trimestre inmediatamente anterior, facilitando la dirección los modelos pertinentes.
- Recibir, de forma previa, información sobre la aplicación de los compromisos sobre formación contenidos en el artículo 43 de este convenio.
- Resolver e informar sobre cualesquiera otras materias que sean de interés del comité de empresa, previamente incluidas en el orden del día, que deberá elaborarse al menos con 48 horas de antelación, a fin de asegurar la eficacia de la reunión.

Capítulo VIII - Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud

Artículo 31. Introducción

Las partes firmantes del presente convenio consideran que la práctica y promoción de la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores son fundamentales en la actividad de la empresa. Su desarrollo está encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y de su entorno y a la eliminación o, en su caso, reducción de los riesgos en su origen mediante la realización de una evaluación de los mismos, adoptando en cada caso las medidas necesarias para su control y para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de prevención de riesgos y salud laboral, la empresa estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, especialmente a los contenidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos en la empresa y en el Real Decreto 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención y normativa concordante.

Con el fin de incrementar la cultura de prevención e impulsar la actividad preventiva, se promoverán acciones de divulgación, sensibilización y formación a nivel global –incluida la formación continua a través de las reuniones de grupo– mediante programas anuales elaborados en función de las necesidades que se detecten.

Para el logro de lo citado anteriormente seguirá en vigor el objetivo de dar cumplimiento a los principios reflejados en la política y manual corporativos de prevención de riesgos y salud laboral y principios de prevención, así como a lo relacionado en los puntos siguientes, adaptándose las correspondientes acciones preventivas a la estrategia española de prevención.

Artículo 32. Principios generales

La prevención de riesgos y salud laboral está integrada en los sistemas de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de los diferentes planes anuales de prevención de riesgos laborales elaborados en la empresa con la participación de los representantes de los trabajadores.

Los planes incluirán la planificación anual de acciones preventivas, así como las acciones formativas a realizar conforme se detalla en el artículo 35 del presente convenio, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos para realizar la prevención de riesgos.

Se considera como objetivo fundamental en esta materia continuar avanzando hacia el compromiso de reducción de los accidentes con la meta de cero accidentes, mediante el cumplimiento de los principios reflejados en la política de prevención de riesgos y salud laboral.

En lo relativo a los valores medioambientales de los puestos de trabajo, se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos los valores límites utilizados por los servicios del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo del Ministerio de Trabajo en el documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España en su edición anual.

Para cada uno de los puestos de trabajo con riesgo medioambiental por sustancias químicas o agentes físicos, se llevará un registro periódico de los datos de higiene y de evaluación ambiental de los puestos de trabajo obtenidos según un plan sistemático.

En aquellos puestos de trabajo en los que se sobrepasen los máximos admisibles de contaminantes, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos; mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará a la persona trabajadora de este puesto de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que las nuevas tecnologías, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los niveles máximos admisibles y, en su caso, reduzcan en lo posible los existentes.

Toda ampliación o modificación será comunicada a las personas trabajadoras afectadas y a sus representantes legales en materia de prevención de riesgos laborales, en todo lo relacionado con las consecuencias que aquélla pudiera tener para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño, dando cuenta al/a la delegado/a de prevención o al comité paritario de prevención y salud, tanto para su conocimiento como para recabar sus propuestas concretas de mejora.

Artículo 33. Servicio de prevención

Para el desarrollo de la actividad preventiva y de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, la empresa tiene contratado un servicio de prevención ajeno.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores en el área preventiva sobre el contenido del plan anual de actividades preventivas, pudiéndole incorporar las propuestas que éstos realicen. Asimismo, les informará periódicamente sobre la evolución de este plan.

La empresa elaborará también la memoria anual de la actividad preventiva, pudiendo facilitar una copia a los representantes legales de los trabajadores en esta área.

Artículo 34. Delegados/as de prevención

Los/las delegados/as de prevención son los/as representantes de las personas trabajadoras con competencias específicas en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Con el fin de impulsar y potenciar su actuación en el seno del comité paritario de prevención de riesgos y salud laboral se incrementarán los mecanismos de:

- Participación en la evaluación del riesgo de los puestos de trabajo y en su caso, en el seguimiento de las medidas correctoras acordadas.
- Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención.
- Elaboración conjunta con la persona responsable de prevención de la empresa de un plan anual de observaciones de trabajo específico para los delegados de prevención.
- Participación en las inspecciones de puesta en marcha.
- Participación en la elaboración del plan de higiene y evaluación ambiental de los puestos de trabajo.
- Participación en la elaboración del plan anual de formación de las personas trabajadoras en prevención y salud laboral.
- Investigación de accidentes no leves.
- Evolución del programa de prevención.
- Participación en los comités genéricos que se decidan crear para mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Participación y consulta en lo relativo a la coordinación de actividades empresariales en la empresa según lo establecido en el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el tiempo correspondiente a las reuniones del comité paritario de prevención de riesgos y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por la dirección en materia de Prevención de Riesgos, así como el de las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995.

Con destino a labores de prevención se ampliará en 15 horas al mes el crédito horario del que disponen los representantes de los trabajadores.

Artículo 35. Comité de prevención de riesgos y salud laboral

Se mantiene el comité paritario de prevención de riesgos y salud laboral. El comité, que se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes, adoptará sus propias normas de funcionamiento cumpliendo lo establecido en la Ley 31/1995 y especialmente el contenido de sus artículos 37 y 38 que determinan sus competencias y facultades.

Podrán acudir a las reuniones del comité, con voz pero sin voto:

- Los responsables técnicos de prevención de riesgos en la empresa no incluidos en la composición de este comité.
- Trabajadores de la empresa con cualificación específica respecto a cuestiones concretas que se debatan.
- Técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que lo solicite a la dirección de la empresa alguna de las representaciones en el comité.

Artículo 36. Análisis y prevención de los riesgos laborales

Las empresas, atendiendo a uno de los principios de prevención que tradicionalmente viene aplicando, y que considera que toda fuente de riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención, limitación y, si es posible, a su eliminación, mantendrán a través de su servicio de prevención, una evaluación continuada de los riesgos laborales, que engloba tanto a las instalaciones existentes como a los nuevos proyectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 31/1995, y el capítulo II del Real Decreto 39/1997.

Como consecuencia de dicha evaluación, las mejoras introducidas y la evolución y situación de progreso del sistema, se desarrolla la planificación preventiva anual que queda recogida en el plan anual de las actividades preventivas, conforme al artículo 35 anterior, elaborado con el fin de reducir, controlar o eliminar dichos riesgos teniendo en cuenta los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Considerar la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención de forma global.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Instruir y formar a las personas trabajadoras.

Continuando con el programa de higiene industrial y con el mismo fin de prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, se planificará la realización de estudios higiénicos sobre las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que lo requieran. En aquellos en los que se sobrepasen los valores máximos admisibles de contaminante, según se establece en el artículo 33 anterior, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos; mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará a la persona trabajadora de ese puesto de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

Artículo 37. Programas e información a comités

Continuando con su política de formación e información, la empresa mantendrá los medios adecuados para que el comité paritario de prevención de riesgos y salud laboral sea puntualmente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de las personas trabajadoras, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informado, el comité podrá emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias, en los términos establecidos en la Ley 31/1995.

Del mismo modo, el citado comité deberá ser informado de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 38. Servicios médicos

El servicio médico concertados dedicará fundamentalmente sus acciones al desarrollo de una medicina preventiva, sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 de la Ley 31/1995.

Los servicios médicos realizarán los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan, y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios, teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir mejoras.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos adecuándose a las materias primas, productos o aditivos que se manipulen en la empresa. Estos reconocimientos serán de periodicidad anual.

A cada persona trabajador se le entregará por escrito y de manera confidencial el resultado de los reconocimientos. Por otra parte, y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán en el servicio médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de la trabajadora o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

Artículo 39. Medio ambiente

Las partes firmantes consideran que todas las actividades de la empresa deben respetar el medio ambiente.

A tal efecto, tanto la dirección como la representación de las personas trabajadoras mantendrán una vigilancia constante para que las medidas preventivas y de protección al medio ambiente se mantengan operativas de forma permanente y acordes con los criterios más avanzados de esta materia, aplicables al tipo de actividades de la empresa.

Capítulo IX - Formación

Artículo 40. Formación

La formación constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en los que estamos inmersos. El desarrollo de los procesos productivos de las empresas depende, en gran medida, de la cualificación profesional de sus plantillas. Además, la fuerte competencia de los sectores en los que las empresas se desenvuelven exige dar gran importancia a la Formación como inversión de futuro.

En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de las empresas, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la empresa y a la empleabilidad de las personas trabajadoras.

a) Política de formación.

La política de formación debe proporcionar a las personas trabajadoras un mayor nivel de cualificación, necesaria no ya sólo para promover su desarrollo profesional, sino también para contribuir a la eficacia económica de las empresas, mejorando su actual nivel de competitividad.

La dirección de las empresas tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de planes de formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la empresa en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las empresas deben mejorar la formación de las plantillas, debiendo, por su parte, colaborar las personas trabajadoras en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación de la empresa estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La dirección, con la participación y colaboración de la representación de las personas trabajadoras, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en los distintos centros de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el capítulo III sobre empleo y contratación.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por el diagnóstico o las necesidades de formación detectadas en los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. La representación de las personas trabajadoras, podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del plan general de formación de la empresa, que incluirá tanto las acciones susceptibles de obtener algún tipo de subvención, como las que no lo sean.

4. La dirección de la empresa, al objeto de detectar las necesidades formativas, mantendrá con la representación de las personas trabajadoras las reuniones que se estimen pertinentes antes de la formalización de los respectivos planes de formación.

5. La dirección aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia.

6. Es obligación de toda persona trabajadora incluida en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando, con especial hincapié en lo referente a acciones formativas sobre Prevención de Riesgos Laborales.

7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. Cuando alguna persona trabajadora haya recibido cursos de formación a cargo de la empresa en un oficio o especialidad técnica, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años. Si causara baja antes de finalizar este periodo, deberá compensar a la empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos, deducida la subvención recibida, en su caso, cuando conste por escrito. Asimismo, los periodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y grupos profesionales hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la empresa.

9. La dirección informará en las reuniones de los comités de empresa, sobre la evolución y perspectivas del plan de formación del centro de trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:

9.1. Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales. Igualmente, respecto del personal de convenio colectivo se entregará confidencialmente al comité de empresa la información nominal de los asistentes.

9.2. Información por áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado.

Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

Para cumplir con los anteriores objetivos se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades reales de formación existentes en las empresas.

b) Programas de formación.

Los programas a integrar en los planes de formación cubrirán esencialmente las siguientes áreas:

- Calidad y seguridad.
- Medio ambiente.
- Prevención de riesgos y salud laboral.
- Formación técnica.
- Formación gerencial.
- Idiomas.
- Informática/sistemas de información.

c) Gestión del conocimiento.

Con la finalidad de incorporar al expediente personal los conocimientos adquiridos, bien a través de la formación impartida mediante el plan anual o por acciones individuales, la persona trabajadora enviará copia de los certificados o títulos adquiridos al departamento de recursos humanos o de administración de personal.

Dicha información podrá ser tenida en cuenta de cara a posibles promociones.

d) Sistemas formativos.

La dirección podrá utilizar, para lograr la mayor eficacia de las acciones formativas programadas, los sistemas más adecuados para cada acción o colectivo (presencial, on-line, multimedia, etc.).

Capítulo X - Faltas y sanciones

Artículo 41. Régimen disciplinario: principios de ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y dirección.

En dicho sentido, el cumplimiento de las normas de convivencia en la empresa es vital para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Por ello y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que más adelante se establecen.

Artículo 42. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave y muy grave.

1. Se considerarán como faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

1.2. Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada. Si como consecuencia de la misma se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.3. No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6. La desatención y falta de corrección en el trato con terceros, aunque no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

1.7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

1.9. La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización del responsable, si con ello se produce algún perjuicio, que no tenga carácter grave, para la empresa o para el resto de las personas trabajadoras.

1.10. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas, incluidas las relativas a las normas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, o causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas leves.

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días naturales.

2.2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días naturales. Si como consecuencia de la misma se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u organismos oficiales de la administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

2.4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

2.5. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo 3 del siguiente apartado (3.3).

2.6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas, incluidas las relativas a las normas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, o causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

2.7. Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, o con cualquier otro fin.

2.8. La negligencia o desidia en el trabajo.

2.9. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

2.10. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

2.11. Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.

2.12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

2.13. La reincidencia en permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ello se produce algún perjuicio que no tenga carácter grave, para la empresa o para el resto de los trabajadores.

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3.2. Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales.

3.3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, incluyendo los trabajos familiares o amistosos, o de extender el periodo vacacional, descanso semanal o cualquier otro festivo.

3.4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3.6. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

3.7. La alcoholemia o el consumo de sustancias estupefacientes ya sea de forma habitual u ocasional detectada en el centro de trabajo durante la prestación de servicios. Cualquier nivel de alcohol o sustancias estupefacientes implicará la imposición de la correspondiente sanción, no siendo necesario un nivel mínimo.

3.8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada.

3.9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, aunque no existiera ánimo de lucro.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o sus familiares.

3.11. El acoso sexual o laboral, cuando la naturaleza del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona, y especialmente cuando aquél sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

3.12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.13. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos y salud laboral, obligatorios para el desempeño de una función y establecidos en las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas.

3.14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

3.18. La aportación inexacta de datos o partes a la empresa que cause perjuicios graves a la misma.

3.19. La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ellos se produce algún perjuicio de carácter grave para la empresa o para el resto de trabajadores o se realice de forma habitual.

Artículo 43. Sanciones

Corresponde a la dirección la facultad de imponer sanciones. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito a la persona interesada, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes, atendiendo a la gravedad de la falta cometida:

1) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o despido. Debido a la especial gravedad que en esta empresa puede representar las conductas mencionadas en el punto 3.7., se podrá aumentar hasta noventa días la sanción correspondiente en caso de reincidencia.

La facultad de las empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días laborables, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tenga conocimiento completo y cabal de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutables desde el mismo momento en que la dirección de la empresa lo señale, sin que puedan en cualquier caso transcurrir más de tres meses entre la fecha de imposición de la sanción y la efectiva ejecución de la sanción impuesta, todo ello teniendo en cuenta el derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Capítulo XI - Clasificación profesional**Artículo 45. Grupos profesionales**

Los factores que definen los grupos profesionales y en consecuencia la clasificación profesional de las personas trabajadoras y su pertenencia a un determinado grupo son los siguientes:

- **Conocimientos:** factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- **Mando:** es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente de la persona trabajadora.
- **Iniciativa/autonomía en el trabajo:** factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.
- **Complejidad:** factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- **Responsabilidad:** factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

En atención a los mencionados criterios se establece una estructura profesional con 4 grupos profesionales:

Grupo 1.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación mínima: conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio o FP2, completado con un período de experiencia profesional relevante específica en su función.

Extintas categorías profesionales incluidas en el grupo: encargados/as, contra maestres, ayudantes técnicos y jefes/as administrativos/as.

La consolidación del puesto de encargado/a o contra maestro (grupo I) se producirá trascurrido un año, trabajado de forma continua, desde su designación provisional, durante el transcurso del cual será facultad de la dirección el volver a la situación anterior.

Grupo 2.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación mínima: conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado superior (FP2) específico de su función.

Extintas categorías profesionales incluidas en el grupo: oficiales de 1ª administrativos/as y de mantenimiento, analistas de laboratorio, delineantes proyectistas.

Grupo 3.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación mínima: equivalente a Bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio (FP) completado con experiencia profesional.

Extintas categorías profesionales incluidas en el grupo: oficiales de 2ª y 3ª de administración y mantenimiento, delineantes, auxiliar de laboratorio.

Se incluye en este grupo profesional al personal de las secciones de extrusión, metalistería, calidad y logística, absorbiendo el ad personam IV que pudiera tener consolidado el personal que se vea afectado por el incremento de categoría profesional.

Grupo 4.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención aunque no formación específica.

Formación mínima: para las personas trabajadoras de nuevo ingreso, la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Extintas categorías profesionales incluidas en el grupo: ayudantes 1 y 2, ayudante especialista, ayudante de almacén, auxiliar administrativo/a, ayudante de mantenimiento, profesionales de 1ª y 2ª, chofer, almacenero/a, carretillero/a, control de calidad, controlador/a de proceso.

Artículo 46. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora, así como el respeto a su dignidad.

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 el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

Los miembros de la representación de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 47. Trabajos de distinto grupo

La empresa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren razones técnicas y organizativas que justifiquen la medida, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose a la persona trabajadora a su antiguo grupo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, y salvo regulación específica recogida en los anexos I, II y III, este cambio no podrá ser de duración superior a nueve meses durante un año o doce meses durante dos años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial, otras causas análogas y proyectos especiales de duración determinada, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se considerará que existe una vacante, teniendo la persona trabajadora que haya prestado servicios en este grupo anteriormente preferencia para consolidar la pertenencia al grupo correspondiente.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. no obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los miembros de la representación de las personas trabajadoras en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con una misma persona trabajadora.

En los casos del personal adscrito con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes acordes a su idoneidad y aptitudes.

En todo caso, la dirección deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación de las personas trabajadoras. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a la representación de las personas trabajadoras y a la persona trabajadora afectada deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Artículo 48. Colectivo LGTBIQA+

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y particularmente en su anexo I, la empresa, reafirma su compromiso con la igualdad de trato, la no discriminación y la creación de un entorno laboral inclusivo para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

La empresa asegura que todas las ofertas de empleo se redactarán utilizando un lenguaje inclusivo y respetuoso, eliminando cualquier tipo de requisito discriminatorio. Los procesos de selección se llevarán a cabo con criterios objetivos basados exclusivamente en el mérito y la capacidad, eliminando cualquier sesgo. Asimismo, se implementarán adaptaciones razonables en los procedimientos para garantizar su accesibilidad y la inclusión de todas las personas candidatas.

En cuanto a la clasificación y promoción profesional, se utilizarán criterios transparentes y objetivos para asegurar que todas las personas trabajadoras tengan igualdad de oportunidades de desarrollo. Los sistemas de evaluación del desempeño serán justos y equitativos, eliminando cualquier sesgo o discriminación.

La empresa se compromete a impartir formación obligatoria y bienal, con una duración mínima de dos horas, sobre igualdad, diversidad y no discriminación para toda la plantilla. Además, se realizarán campañas internas de sensibilización para promover el respeto y la tolerancia hacia las personas LGTBQA+, y se fomentará el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.

Los permisos y beneficios sociales de la empresa serán otorgados en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras. Las familias diversas y las parejas LGTBQA+ tendrán los mismos derechos que las familias heteronormativas, y cualquier beneficio social, como seguros, ayudas o prestaciones, será accesible sin distinción alguna.

En cuanto al régimen disciplinario, la empresa aplicará sanciones proporcionadas ante cualquier acto de discriminación o acoso hacia personas trabajadoras por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. La supervisión del cumplimiento de este acuerdo recaerá en el comité de igualdad, que también tendrá la responsabilidad de resolver incidentes relacionados y velar por el respeto a las normativas internas y legales.

Disposición adicional primera

Se adjunta como anexo las tablas salariales.

Por lo que respecta a las retribuciones correspondientes al grupo 4, se establecen 3 diferentes “salarios base grupo” que se asignarán en función de que los trabajadores hayan superado una experiencia de 6 meses, 1 o 2 años respectivamente. De esta manera los trabajadores con una experiencia inferior a 107 días laborables percibirán un salario identificado como 4.2; los que hayan superado los 213 días laborables de experiencia percibirán el salario identificado como 4.3, y los que superen los 426 días laborables de experiencia percibirán el salario identificado como 4.4.

La retribución correspondiente al grupo 3, se alcanza habiendo superado los 213 laborables de experiencia en el grupo profesional identificado como 4.4.

Se considerará un año de experiencia la prestación de servicios efectivos durante 213 días de forma continuada o interrumpida en el mismo centro de trabajo.

Disposición adicional segunda

Ambas partes acuerdan mantener el actual sistema de renting que incluye el uso, lavado, mantenimiento y reposición de la ropa de trabajo para todos los empleados. El departamento de prevención definirá las necesidades de ropa de trabajo en función de las condiciones del puesto de trabajo desempeñado.

La empresa seguirá abonando a la Fundación Laboral San Prudencio, las cuotas de socios por el personal del centro de trabajo.

Disposición transitoria

Partiendo de la expresa voluntad de las partes firmantes de este convenio, siendo esta la de aplicar lo pactado en la presente negociación, se establece lo siguiente:

En el supuesto de que las circunstancias de orden industrial y/o económico-financieras en las que opera la empresa, pusieran en cuestión la normal marcha de la compañía y/o hiciera de difícil aplicación las condiciones tanto económicas como de cualquier otro orden, las representaciones empresarial y sindical, se comprometen a analizar la posibilidad de su revisión, tras el examen exhaustivo de los datos aportados al efecto.

Disposición final

A partir de la fecha de la firma, las relaciones laborales en los ámbitos de este convenio se regularán por sus normas, por el ordenamiento jurídico vigente y por los pactos o acuerdos que, con posterioridad a la fecha citada, pudieran alcanzarse por las partes.

En consecuencia, toda referencia por la que se considerase que se mantienen las condiciones de trabajo que, no siendo tratadas en los Ámbitos del presente convenio colectivo, hubiesen estado establecidas en convenios anteriores, pactos de empresa, acuerdos de jurado o comités de empresa, ordenanzas laborales y normas o acuerdos que las desarrollan, se entenderá derogada a todos los efectos y sin virtualidad alguna a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

ANEXO 1
Tablas salariales. Valores a 1 de enero de 2025

SALARIO BASE GRUPO		UNIDADES
Grupo 1	35.705,97	405/410
Grupo 2	31.887,01	405/410
Grupo 3	30.035,63	405/410
Grupo 4.4	28.321,40	405/410
Grupo 4.3	25.132,44	405/410
Grupo 4.2	22.406,00	405/410

CONCEPTOS VARIABLES			
TURNIDAD			
GRUPO	V. ANUAL	UNIDADES	V. UNITARIO
4	2.256,12	235	9,60
3	2.256,12	235	9,60
2	2.256,12	235	9,60
1	2.464,09	235	10,49
NOCTURNIDAD			
GRUPO		IRUÑA	
4		22,00	
3		22,00	
2		22,00	
1		22,00	
COMPENSACIÓN SDF			
		IRUÑA	
Todos los grupos		30,51	
COMPENSACIÓN 4º Y 5º RELEVO			
GRUPO		4º RELEVO (MENSUAL)	
4		198,57	
3		198,57	
2		198,57	
1		231,68	
COMPENSACIÓN FLEXIBILIDAD SÁBADOS (CFS)			
9,65 Hora			
PLUS EXTRUSORAS			
22,00 Unidad			
AD PERSONAM II			
382,75			

ANTIGÜEDAD - ALTAS EN LA EMPRESA A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1997	
	Valor anual
1 trienio	537,08
2 trienios	1074,19
1 quinquenio	1074,19

OTROS CONCEPTOS			
	H. EXTRA	VACACIONES FUERA P. E.	
Grupo 1	35,23	37,56	
Grupo 2	25,74	37,56	
Grupo 3	24,38	37,56	
Grupo 4.4	23,36	37,56	
Grupo 4.3	16,94	37,56	
Grupo 4.2	16,05	37,56	
CONCEPTOS INCLUIDOS EN LAS PAGAS EXTRAS			
Junio, noviembre y 1/2 septiembre	Salario base	Ad personam III	Ad personam IV
	Antigüedad	Ad personam V	