
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo

03914-2025

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa MUELLES Y BALLESTAS HISPANO ALEMANAS PROJECTS, S.L., con código 12100692012017 y vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 47.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón de la Plana a 7 de septiembre de 2025

EL DIRECTOR TERRITORIAL
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUELLES Y BALLESTAS HISPANO ALEMANAS PROJECTS, S.L. PARA EL AÑO 2025

TÍTULO I: CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1.- Partes negociadoras y ámbito.-

El presente Convenio es concertado entre el Comité de empresa y los representantes de la empresa de Muelles y Ballestas Hispano Alemanas Projects S.L., afectando a la totalidad de las personas trabajadoras de la misma que prestan sus servicios en la actualidad, así como a las que ingresen en ella durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 2.- Ámbito temporal y Vigencia.-

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, iniciándose el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2025, y afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa, adscritos al centro de trabajo de Villarreal, en la provincia de Castellón.

ARTÍCULO 3.- Denuncia del Convenio.-

La denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes deberá de hacerse por escrito con una antelación máxima de tres meses antes de su finalización.

ARTÍCULO 4.- Valor del Convenio.-

1.- El presente convenio estatutario ha sido negociado conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las condiciones pactadas en el mismo han sido acordadas teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo y necesidades existentes en la empresa, siendo un todo único e indivisible habiendo de ser valoradas en su conjunto global y anualmente, resultando inaplicable la técnica del espiguelo.

3.- En el caso en que fuese declarada la naturaleza del presente convenio como no estatutaria es voluntad de las partes reputar el mencionado convenio como inexistente a todos los efectos jurídicos laborales.

4.- En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.- Comisión Paritaria.-

1.- La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros, uno del banco social y uno del banco patronal. La elección de los miembros integrantes de la comisión paritaria respetará en todo caso el principio de proporcionalidad derivado de la composición del comité de empresa.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad.

3.- La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

4.- La Comisión Paritaria tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio y cobertura de los vacíos que pudieran existir, adoptando los acuerdos que se alcancen en su seno la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

- Mediar, de forma previa y obligatoria a la administrativa y jurisdiccional, en los términos establecidos en los apartados siguientes, en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo y/o de afectación general, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

- Conocimiento de las cuestiones que se le sometan por las partes legitimadas en los procedimientos a los que se refiere el artículo 82.3, del Estatuto de los Trabajadores.

- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

5.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a someter a la mediación de la Comisión Paritaria cuantas discrepancias con afectación general y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme

a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención mediadora, se resuelva el problema planteado.

6.- Promovida la mediación por cualquiera de las partes, éstas harán constar documentalmente las divergencias existentes, señalando la cuestión o cuestiones sobre las que deberá versar la función mediadora de la Comisión Paritaria. El contenido del escrito-propuesta presentado a la Comisión Paritaria promoviendo su intervención mediadora será el suficiente para que ésta pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

7.- La Comisión Paritaria podrá recabar, por necesidad de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

8.- Durante la tramitación del procedimiento de mediación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

9.- En su función de mediación, la Comisión Paritaria procurará de manera activa solventar las diferencias planteadas, proponiendo, dentro de un plazo no superior a veinte días hábiles, la propuesta o propuestas interpretativas posibles que se acuerden en su seno, que podrán incluir la de someter las discrepancias a arbitraje. Este trámite previo de sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el citado plazo de veinte días hábiles sin que se hayan ofrecido propuestas interpretativas por parte de la Comisión, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

10.- Las partes, por mayoría de sus miembros, aceptarán o rechazarán de manera expresa la propuesta o cada propuesta interpretativa formulada por la Comisión Paritaria.

En caso de aceptación, el acuerdo alcanzado por las partes del conflicto tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, así como a los efectos previstos en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El acuerdo así obtenido se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no aceptarse por las partes ninguna de las propuestas interpretativas formuladas por la comisión paritaria, ésta levantará acta en ese mismo instante, haciendo constar las soluciones interpretativas ofrecidas, su no aceptación y las razones alegadas por cada una de las partes.

11.- El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este precepto sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TÍTULO 2: SISTEMA RETRIBUTIVO EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 6.- Garantía "ad personam".-

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global excedan de las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" y sin actualización alguna de su cuantía.

ARTÍCULO 7.- Compensación y absorción.-

1.- Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

2.- Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada o contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 8.- Incremento salarial.-

Para el año de vigencia de este convenio colectivo se acuerda un incremento del 4%, con efectos del 1 de enero de 2025, sobre los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad de empresa, antigüedad (quinquenio), complemento asistencia al trabajo (prima), nocturnidad, complemento cuarto turno, plus de transporte, incentivos (valor punto base) e "incentivos M. de obra indirecta".

ARTÍCULO 9.- Antigüedad de empresa.-

1.- La persona trabajadora tendrá derecho a un punto de antigüedad de empresa por cada seis meses de antigüedad en la misma.

2.- El valor punto se abonará a partir del día en que la persona trabajadora cumpla los seis meses de antigüedad en la empresa. El valor del punto de antigüedad queda fijado para el año de vigencia del convenio en 3,767€.

ARTÍCULO 10.- Antigüedad (Quinquenio).-

1.- La persona trabajadora tendrá derecho a un quinquenio de antigüedad por cada cinco años de antigüedad en la empresa.

2.- El quinquenio se abonará a partir del día en que la persona trabajadora cumpla el tramo de los cinco años de antigüedad en la empresa. El importe del quinquenio de antigüedad será equivalente a un 5% del salario base de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 11.- Plus de transporte.-

La persona trabajadora tendrá derecho a un plus de transporte por cada día en el que efectivamente preste servicios y su cuantía diaria queda establecida para el año de vigencia del presente convenio colectivo en 7,18 €.

ARTÍCULO 12.- Complemento de asistencia al trabajo prima.-

1.- La finalidad de esta prima es garantizar una prestación efectiva de servicios mínima mensual.

2.- La persona trabajadora que haya prestado efectivamente servicios* durante todos los días laborables del mes natural en los que ordinariamente preste servicios, o bien todos los días laborables del mes natural en los que ordinariamente preste servicios excepto uno, dos o 2'99 días laborables (o un máximo de 23,99 horas laborables) tendrá derecho a percibir una prima mensual cuyo importe queda fijado para el año de vigencia del presente convenio colectivo en 57,21 €.

*A efectos de computar los días de prestación efectiva de servicios, única y exclusivamente computarán como días de prestación efectiva de servicios los días laborables en los que ordinariamente deba prestar servicios la persona trabajadora y efectivamente hayan sido trabajados por el/la mismo/a, salvo en el caso de los representantes de los/as trabajadores/as para los que también se reputarán como tales los días efectivamente disfrutados como crédito sindical y las horas de toda persona trabajadora para el desempeño de un deber público de carácter inexcusable y personal.

Asimismo, en los casos de maternidad biológica, las horas correspondientes a las seis semanas de descanso obligatorio (o aquéllas otras adicionales de descanso obligatorio si la madre no estuviera restablecida tras las 6 semanas) que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

En el caso de riesgo por embarazo, las horas correspondientes a la situación de riesgo por embarazo que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

Igualmente, en los casos de trabajadoras incurso en situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedades derivadas de embarazo, parto o lactancia, las horas correspondientes al periodo de incapacidad temporal que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido. A los meros efectos de poder materializar esta interpretación, la trabajadora vendrá obligada a presentar un informe médico en el que claramente se estableciera que el motivo por el que la trabajadora padezca la enfermedad de que se trate en cuestión es su embarazo, parto o lactancia.

En los casos de huelga (siempre que ésta fuera legal) las horas correspondientes al periodo de huelga que coincidan con días laborables del mes natural en que la persona trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la persona trabajadora devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

ARTÍCULO 13.- Nocturnidad.-

Las personas trabajadoras que presten servicios en un turno completo de noche (22:00 a 6:00 horas) tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad diario equivalente al 70% de su salario base diario. En el caso en que presten servicios en un número de horas inferior al turno completo, tendrán derecho a percibir la parte proporcional a razón del número de horas efectivamente trabajadas.

ARTÍCULO 14.- Turnicidad.-

1.- Cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos. Las personas trabajadoras que presten servicios en el "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" de acuerdo con el calendario regular de rotación y descanso asignado, tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad diario, en función del número de turnos que su calendario semanal abarque en fin de semana, en los importes que se indican en cada turno en la siguiente tabla:

Complementos cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos	2025
6 turnos	18,209 €
5 turnos	15,174 €
4 turnos	12,140 €
3 turnos	7,515 €
2 turnos	5,010 €
1 turno	2,505 €

2.- Tres turnos rotativos a seis días. Para el personal adscrito a tres turnos rotativos a seis días, la jornada laboral semanal será de 40 horas, distribuidas conforme al cuadrante de rotación correspondiente, abarcándose en dicho cuadrante un día del fin de semana. Es decir, la jornada semanal se distribuirá en 6 días.

Se acuerda que las personas trabajadoras adscritas a este turno especial de 6 días trabajarán, en régimen de rotación de tres turnos establecido al efecto, de manera que no todas las personas trabajadoras prestarán servicios todos los fines de semana.

Como consecuencia de la introducción de este turno especial, las personas trabajadoras afectas al mismo, percibirán, en su recibo de salarios, un complemento adicional denominado "C. Jornada 6 días" cuya cuantía será calculada aplicando la proporción correspondiente, en función del número de horas que se trabaje en fin de semana, al complemento de turnicidad del "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos", en concreto, al sistema que abarca un turno en fin de semana. Así, a modo de ejemplo, si el turno en fin de semana fuera de 7,5 horas se cobraría un 93,75% del complemento "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" correspondiente a un turno en fin de semana.

ARTÍCULO 15.- Incentivos M. de Obra Indirecta.-

Consistirán en una cantidad variable en función o bien de los días naturales del mes o bien de los días laborables del mes efectivamente trabajados, dependiendo de lo que se haya pactado con cada persona trabajadora afectada, que se abonará cuando proceda a las personas trabajadoras no sujetas a cronometraje que indirectamente están incluidas dentro del proceso productivo, tales como encargados/as, técnicos de mantenimiento, etc.

ARTÍCULO 16.- Pagas extraordinarias.-

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, Navidad, previa mayo y verano.

- La paga extraordinaria de Navidad se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre.

- La paga extraordinaria de Verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de julio.

- La paga extraordinaria previa Mayo se devengará desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 30 de abril.

2.- La cuantía a abonar por los conceptos salariales fijos en cada una de las pagas se devenga conforme a los salarios que cada persona trabajadora tenga derecho a percibir en cada uno de los meses de devengo.

3.- Las personas trabajadoras que perciban incentivos denominados "incentivos" recibirán las pagas extraordinarias bajo la fórmula A, mientras que las personas trabajadoras que perciban incentivos denominados "incentivos M. de Obra Indirecta" o "variable por objetivos de mantenimiento y logística" o que no estén sometidas a incentivo alguno, recibirán las pagas extraordinarias conforme a la fórmula B.

· Fórmula A:

A1) Conceptos retributivos fijos: salario base + antigüedad (quinquenio), conforme han sido devengados mes a mes en el periodo de devengo de cada paga extraordinaria.

A2) Conceptos retributivos variables: suma de lo percibido en los tres meses anteriores al mes del abono de la paga extraordinaria en cuestión, en los conceptos antigüedad de empresa, incentivos (denominados "incentivos"), plus de transporte y nocturnidad, dividida entre 90 y multiplicada por 30.

· Fórmula B:

B1) Conceptos retributivos fijos: salario base + antigüedad (quinquenio), conforme han sido devengados mes a mes en el periodo de devengo de cada paga extraordinaria.

B2) Conceptos retributivos variables: suma de lo percibido en los tres meses anteriores al mes del abono de la paga extraordinaria en cuestión, en los conceptos de antigüedad de empresa, plus de transporte y nocturnidad, dividido entre 90 y multiplicado por 30.

4.- Especialidades paga extraordinaria para las personas trabajadoras que presten servicios al 4º turno. Entre los conceptos retributivos variables en los términos descritos en el apartado 3, se incluirá el 20% de lo devengado en concepto de turnicidad tanto en la paga extraordinaria previa mayo como en la de verano y en la de Navidad.

ARTÍCULO 17.- Gratificaciones compensatorias especiales (GCE).-

1.- Aquellas personas trabajadoras que perciban las pagas extraordinarias conforme a la fórmula B, tendrán derecho a percibir tres gratificaciones compensatorias especiales Navidad, verano y previa Mayo.

- GCE Navidad: dicha gratificación se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre.

- GCE Verano: dicha gratificación se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de julio.

- GCE previa Mayo: dicha gratificación se devengará desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 30 de abril.

2.- La cuantía de cada una de dichas gratificaciones es de 419,01 €.

3.- La cuantía a percibir por las GCE se calculará de la siguiente forma:

- Navidad y Verano: Importe GCE dividido entre 180 y multiplicado por el número de días devengado durante los días de prestación de servicios de cada semestre tenido en cuenta para el devengo de cada una de las GCE.

- Previa Mayo: Importe GCE dividido entre 365 y multiplicado por el número de días devengado durante los doce meses tenidos en cuenta para el devengo de dicha GCE.

TÍTULO 3: JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- Jornada y horario laboral.-

1.- La distribución de la jornada laboral se extenderá de lunes a viernes, salvo para el "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" y los "tres turnos rotativos a seis días".

El "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" y los "tres turnos rotativos a seis días" abarcan un sistema de tres turnos rotativos, comprendidos a su vez de distintos sistemas de ejecución, tal y como se describen en la tabla que figura en el artículo 14 del presente convenio colectivo, con los descansos semanales correspondientes de acuerdo con el calendario laboral que se asigne.

2.- La jornada anual para el año de vigencia del presente convenio colectivo será de 1760 horas anuales.

3.- Se prevé la posibilidad de que hayan “días de ajuste de jornada”, entendiéndolo como tales, aquellos días de descanso, que se señalen en el calendario laboral, para que la distribución de la jornada en cómputo anual se corresponda con la jornada prevista en el apartado segundo del presente artículo, es decir, 1760 horas anuales.

En este sentido, a efectos de ajustar las condiciones de jornada a las exigencias del sistema “just in time” y a las fluctuaciones productivas del mercado, se acuerda que todos los días de ajuste de jornada serán flexibles de tal forma que a pesar de que queden fijados inicialmente en los calendarios laborales anuales, en función de las necesidades organizativas, productivas o técnicas, podrán ser trasladados por decisión unilateral de la Empresa y con efectos individuales, a otras fechas del calendario, respetándose en todo caso el descanso semanal de 1,5 días previsto en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, que tal medida no tiene por qué afectar a toda la plantilla, por lo que, en caso de que fuera necesario aplicar el cambio mencionado, se comunicará de forma individualizada a cada una de las personas trabajadoras afectadas en cada momento. El resto de las personas trabajadoras disfrutarán el día de ajuste de jornada señalado inicialmente en el calendario.

4.- Con la finalidad de compensar la ausencia de producción en los días de ajuste de jornada, se establece un “plus de ajuste” para aquellas personas trabajadoras que hayan contribuido a mantener un alto nivel de prestación efectiva de servicios en los meses anteriores a aquel en el que se disfrute del día de ajuste de jornada. Percibirán el plus de ajuste aquellas personas trabajadoras que, durante los 6 meses anteriores al día de ajuste, hayan prestado servicios efectivamente durante el 100% de la jornada de dichos meses.

A efectos de computar el 100% de prestación efectiva de servicios, única y exclusivamente computarán como días de prestación efectiva de servicios los días laborables en los que ordinariamente preste servicios la persona trabajadora y efectivamente hayan sido trabajados por la misma, salvo en el caso de los representantes de los/as trabajadores/as para los que también se reputarán como tales los días efectivamente disfrutados como crédito sindical y las horas de toda persona trabajadora para el desempeño de un deber público de carácter inexcusable y personal.

Asimismo, en los casos de maternidad biológica, las horas correspondientes a las seis semanas de descanso obligatorio (o aquellas otras adicionales de descanso obligatorio si la madre no estuviera restablecida tras las 6 semanas) que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora hubiera prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

En el caso de riesgo por embarazo, las horas correspondientes a la situación de riesgo por embarazo que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

Igualmente, en los casos de trabajadoras incurso en situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedades derivadas de embarazo, parto o lactancia, las horas correspondientes al periodo de incapacidad temporal que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido. A los meros efectos de poder materializar esta interpretación, la trabajadora vendrá obligada a presentar un informe médico en el que claramente se estableciera que el motivo por el que la trabajadora padezca la enfermedad de que se trate en cuestión es su embarazo, parto o lactancia.

En los casos de huelga (siempre que ésta fuera legal) las horas correspondientes al periodo de huelga que coincidan con días laborables del mes natural en que la persona trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la persona trabajadora devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

El plus de ajuste consistirá en un porcentaje de la media de los incentivos denominados “incentivos” que se calculará conforme a la siguiente división:

Suma de los incentivos denominados “incentivos” de los 6 meses anteriores al mes en el que se disfruta el día de ajuste

Días naturales de los 6 meses anteriores al mes del día de ajuste - días festivos - días ajuste jornada - días de vacaciones

Cada mes en el que se disfrute algún día de ajuste, se realizará el cálculo anterior y de la cuantía obtenida en la división anterior, se abonará el 100% en el concepto “plus de ajuste” por cada día de ajuste disfrutado durante ese mes.

5.- Distribución irregular de la jornada: En atención a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y, a fin de adecuar la jornada a la mayor demanda de actividad en unos periodos del año respecto de otros, la empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 15% de la jornada en cómputo anual, de acuerdo con el siguiente sistema de distribución flexible de la jornada.

Con el límite del 15% de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en el artículo 19.2. del presente Convenio Colectivo, la empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria, semanal o mensual (dichas horas se denominarán horas flexibles) inicialmente establecida, con respeto en todo caso de los descansos legalmente establecidos. Las horas flexibles, cualquiera que sea el momento en el que se realicen, tendrán la consideración de jornada ordinaria y se retribuirán como tales.

A efectos prácticos la jornada flexible se registrará por lo dispuesto a continuación:

a) El calendario laboral anual se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de las citadas horas flexibles del calendario anual, variando la distribución de la jornada diaria, semanal o mensual, por defecto o exceso, con respeto de la jornada máxima establecida en cómputo anual.

c) La distribución irregular de la jornada regulada en el presente artículo se encuadra dentro del poder de dirección de la Empresa, sin que, por tanto, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y podrá afectar a todo el personal de la Compañía con independencia de si la prestación habitual de servicios tiene o no lugar de lunes a viernes. En el caso que la prestación de servicios tuviese lugar de manera habitual de lunes a viernes, las horas flexibles podrán también realizarse los sábados y los domingos, teniendo la consideración de horas ordinarias el tiempo de servicios prestados en sábados y domingos, con el límite del porcentaje de horas flexibles establecido y, en todo caso, de la jornada máxima establecida en cómputo anual.

d) En el caso de extinción del contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año natural, el saldo de las horas flexibles que pudiera haberse generado será liquidado o compensado en el momento del cese de la relación laboral.

La “Distribución irregular de la jornada”, el “Cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos” y los “Tres turnos rotativos a seis días” son medidas diferentes e independientes pero compatibles, que persiguen un mismo objetivo, incrementar la flexibilidad interna para mejorar el servicio a nuestros clientes y así la competitividad de la empresa.

6.- Horas complementarias de aceptación voluntaria: Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

7.- Jornada partida irregular:

Desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, la jornada de aquellas personas trabajadoras que prestan servicios en régimen de jornada partida se distribuirá semanalmente de forma irregular como se expone a continuación:

A. Desde el 1 de enero hasta el 30 de abril: La jornada de trabajo es de 8 horas y 10 minutos de lunes a viernes. Inicio 08:00 h., final 17:20 h., pausa de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a las 14:50h.

B. Desde el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre: La jornada de trabajo es de 8 horas y 10 minutos de lunes a jueves. Inicio 08:00 h., final 17:20 h., pausa de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a las 14:50h. La jornada de trabajo es de 5 horas y 40 minutos los viernes. Inicio 08:00 h., final 14:00h., pausa de 10:00h a 10:20h.

C. Desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre La jornada de trabajo es de 8 horas y 10 minutos de lunes a viernes. Inicio 08:00 h., final 17:20 h., pausa de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a las 14:50h.

Esta distribución horaria será revisada y, en su caso, corregida por RRHH en atención a los calendarios de vacaciones personales para garantizar el efectivo cumplimiento de la jornada anual.

Se establece un sistema de fichajes de presencia que facilite el seguimiento de la jornada. El fichaje deberá realizarse puntualmente en el ordenador ubicado en el puesto de trabajo de cada persona

trabajadora. El incumplimiento de la obligación de fichar por acción u omisión conllevará la pérdida de la distribución irregular de la jornada sin detrimento de la sanción correspondiente.

Esta jornada irregular dejara de aplicarse temporal o indefinidamente, individual o colectivamente, atendiendo a motivos organizativos y/o productivos.

Si se prefiere se pueden realizar 2 descansos para tomar café, almorzar, relajarse o fumar (esto último solo en los puntos señalizados como permitido fumar). Tanto estos descansos como el tiempo destinado a la comida deben ficharse puntualmente tanto a su inicio como a su fin.

Los descansos y el tiempo de comida no se computan como jornada realizada y no deben nunca suponer ningún tipo de detrimento a la organización, producción o servicios de la empresa.

La persona trabajadora que no desee acogerse a esta jornada partida irregular y prefiera seguir con la jornada partida regular de 8 horas de lunes a viernes, (Inicio 08:00 h., final 17:20 h., descanso de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a 15:00h.), deberá indicarlo expresamente no pudiéndose optar a esta jornada partida irregular con posterioridad al 1 de enero, a no ser que se trate de un nuevo empleado contratado con posterioridad al 1 de enero.

Esta distribución irregular de la jornada tendrá limitada su vigencia al año 2025.

ARTICULO 19.-Trabajo a distancia.-

1. La regulación establecida en el presente artículo resultará de aplicación exclusivamente a las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia bajo los parámetros contemplados en el párrafo segundo del artículo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, es decir, que presten trabajo a distancia, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

2. Se reconoce el trabajo a distancia como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente convenio.

3. El trabajo a distancia es de carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa y deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja todos los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

4. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo y se establezca expresamente como una condición inherente al desarrollo del mismo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 7 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor que implique el regreso al trabajo presencial de forma inmediata.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Las personas trabajadoras que presenten servicios en la modalidad de trabajo a distancia percibirán, como compensación, un complemento que se denominará "Plus de Teletrabajo", por importe de 7,18 € para el año 2025, por cada día efectivo de trabajo en esta modalidad y, simultáneamente, dejarán de percibir el complemento denominado "Plus de Transporte", por cada día efectivo en dicha modalidad, es decir, dicho "plus de teletrabajo" se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de servicios en régimen de trabajo a distancia, respecto de los días de trabajo presencial, cuando en un mismo mes se compatibilicen ambos sistemas de trabajo.

De forma individual, se establecerán los medios y equipos que sean necesarios, proporcionados por la Empresa.

6. Seguridad y salud laboral.

Para la obtención de la información relativa a los riesgos respecto de los cuales se encuentran expuestos las personas que trabajen a distancia, se utilizarán preferentemente medios telemáticos que permitan tener confianza de los resultados obtenidos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

7. Derechos individuales, colectivos y sindicales:

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización

de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Asimismo, tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los/as trabajadores/as. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en modalidad de trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La Empresa estará obligada a informar con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

ARTICULO 20. Desconexión digital.-

1. Las partes firmantes son conscientes, no sólo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

De este modo, la desconexión digital se configura como un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

2. Partiendo de lo anterior, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Empresa.

3. A los efectos de garantizar este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por la Empresa susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de la Empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

4. Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto b) siguiente.

b) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

c) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de las personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado b) anterior.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada trabajador/a. Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

ARTÍCULO 21.- Vacaciones.-

1.- La persona trabajadora afectada por el presente convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, cuya distribución quedará fijada en el calendario laboral.

2.- Cuando la situación de I.T. coincida con el periodo de vacaciones estipulado en la empresa, los días de vacaciones no disfrutados por encontrarse la persona trabajadora en situación de I.T. serán disfrutados a partir del día del alta médica, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3.- Las vacaciones se retribuirán de la siguiente forma:

- Conceptos fijos: salario base + antigüedad de empresa + antigüedad (quinquenio) + turnicidad.
- Conceptos variables ("Vacaciones C"): se sumará lo percibido, en los tres meses anteriores al mes de disfrute de los días de vacaciones en cuestión, en los conceptos de complemento asistencia al trabajo (prima), plus de transporte, nocturnidad, incentivos, incentivos M. de Obra Indirecta e incentivos MA, dividido entre 90 y multiplicado por el número de días de vacaciones que se disfruten.

ARTÍCULO 22.- Permisos retribuidos.-

1.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se listan, siempre que preavise con una antelación de dos días laborables y que, con posterioridad a su ausencia, justifique debidamente la misma mediante documentación que acredite el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que cada permiso exige. Para facilitar el aporte de la documentación justificativa del permiso, la empresa podrá facilitar a la persona trabajadora un modelo de uso facultativo para el mismo.

a) Por el tiempo necesario para asistir a la consulta médica del facultativo de medicina general –con el máximo anual de 16 horas de ausencia retribuida por esta causa– o para la asistencia a la consulta del médico especialista de la Seguridad Social, prescrita por el facultativo de medicina general y acreditada previamente mediante la presentación por la persona trabajadora a la empresa del volante justificativo de la referida prescripción médica, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y con los límites siguientes en cuanto a los tiempos empleados para los correspondientes desplazamientos:

- Si la consulta médica es en Villarreal, 30 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al centro médico y 20 minutos si el desplazamiento es desde el centro médico al centro de trabajo.

- Si la consulta médica es fuera de Villarreal, 45 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al centro médico y 30 minutos si el desplazamiento es desde el centro médico al centro de trabajo.

b) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Este permiso se podrá iniciar hasta un plazo de 30 días naturales desde la fecha del hecho causante, siempre y cuando se preavise como mínimo con un mes de antelación al hecho causante.

c) Cinco días laborales 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.

Cuando la hospitalización sea del cónyuge, pareja de hecho, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, la persona trabajadora podrá optar entre disfrutar de los cinco días de permiso que corresponda de manera consecutiva o en días alternos. En el supuesto de que la persona trabajadora opte por disfrutar de los días de permiso en días alternos, deberá regirse en todo caso por lo dispuesto a continuación:

i. La persona trabajadora deberá presentar a la Empresa, tan pronto concurra el hecho causante, un calendario concreto de los días de disfrute del permiso. Estos días deberán señalarse dentro de un periodo de quince días a contar desde la fecha de inicio de la hospitalización. Dicho calendario no podrá modificarse con carácter posterior a su presentación a la Empresa.

ii. Concretado y comunicado el calendario de disfrute del permiso por la persona trabajadora, para el caso de que durante el disfrute de los días de permiso en días alternos desapareciera el hecho causante, la persona trabajadora perderá el derecho a disfrutar de los días de permiso que le quedasen pendientes de acuerdo con dicho calendario. Asimismo, en caso de disfrute del permiso en días alternos, la persona trabajadora deberá acreditar la subsistencia de la causa y justificación de la misma con motivo de cada reanudación del permiso, es decir, tras cada interrupción del permiso debido a su disfrute en días alternos.

iii. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se reserva el derecho a denegar el calendario propuesto por la persona trabajadora, sugiriéndole otro alternativo, en el caso de que concurran causas organizativas y/o productivas que impidan su concesión o en el caso de que se aprecien indicios de abuso por parte de la persona trabajadora al plantear el calendario de los días concretos de disfrute del permiso, lo que se le comunicará debidamente a la persona trabajadora.

d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres y madres, padres y madres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge, pareja de hecho, y hermanos/as, y dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos/as políticos/as, hermanos/as políticos/as, nietos/as políticos/as e hijos/as políticos/as.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Cuando el fallecimiento sea del cónyuge o de un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad y el mismo se produzca una vez finalizada la jornada laboral, el plazo de tres o, en su caso, cuatro días naturales, empezará a computar a partir del día siguiente al que haya tenido lugar el fallecimiento.

A estos efectos se entenderá por desplazamiento, todo aquel que se produzca fuera de los límites de la provincia.

e) Un día natural en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, de hijos/as, hermanos/as o padres/madres.

f) Un día natural en caso de siniestro de vivienda,

g) Para el examen de carnet de conducir o renovación del mismo, la empresa concederá a la persona trabajadora el permiso para tal cometido por el tiempo necesario, con los siguientes límites:

- La duración del citado permiso no podrá ser superior a media jornada.

- Si el examen es en Villarreal, 30 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al lugar del examen y 20 minutos si el desplazamiento es desde el lugar del examen al centro de trabajo.

- Si el examen es fuera de Villarreal, 45 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al lugar del examen y 30 minutos si el desplazamiento es desde el lugar del examen al centro de trabajo.

h) Un día por traslado de domicilio habitual.

i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Para el cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable y personal, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse con derecho a remuneración siempre que con carácter previo aporte la documentación (citación judicial, notificación miembro mesa electoral...) que justifique el carácter público, inexcusable y personal del citado deber, preavise con una antelación de dos días laborables y posteriormente acredite la realidad del desempeño del mismo y la duración de su cumplimiento.

En los casos en que el citado deber deba cumplirse en Villarreal: la persona trabajadora dispondrá de 30 minutos para desplazarse hasta el lugar donde deba cumplir el deber y de 20 minutos para el desplazamiento desde el citado lugar al centro de trabajo.

En los casos en que el citado deber deba cumplirse fuera de Villarreal: la persona trabajadora dispondrá de 45 minutos para desplazarse hasta el lugar donde deba cumplir el deber y de 30 minutos para el desplazamiento desde el citado lugar al centro de trabajo.

En los casos en que el citado deber deba cumplirse fuera de Villarreal, la persona trabajadora podrá disponer de 10 minutos adicionales a los 45' y 30' anteriormente citados, los cuales no tendrán el carácter de retribuidos y se computarán a todos los efectos como tiempo no efectivamente trabajado.

En ningún caso tendrá el carácter de deber público, inexcusable y personal, la asistencia voluntaria a juicio como testigo o perito. La acreditación de la citación judicial con carácter previo al cumplimiento de dicho deber será preceptiva para poder considerar dicha situación incardinable en el presente apartado k).

l) Hasta cuatro días al año 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

2.- En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento de tiempo de licencias a efectos de antigüedad. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el registro correspondiente.

Los días de permiso retribuido se abonarán sobre la base de la media de los días trabajados en el mes en curso, o en su defecto, del último mes trabajado de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad de empresa, antigüedad (quinquenio), plus de transporte, nocturnidad, incentivos denominados "incentivos", incentivos denominados "incentivos M. de Obra Indirecta" y variable por objetivos mantenimiento y logística.

3.- En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo.

TÍTULO 4: PERMANENCIA EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 23.- Ingresos y ceses.-

1.- Ingresos

La duración del periodo de prueba será, la prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho periodo de prueba quedará interrumpido automáticamente por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento que pudieran afectar a la persona trabajadora durante el mismo. El cómputo de dicho periodo de prueba se reanudará una vez hubiesen finalizado aquellas.

2.- Ceses

- Dimisión, baja voluntaria o jubilación: La extinción del contrato de trabajo por dimisión o baja voluntaria de la persona trabajadora deberá preavisarse con al menos 40 días de antelación. En caso de incumplimiento de este plazo de preaviso, la empresa podrá descontar de la liquidación de haberes de la persona trabajadora el importe correspondiente al número de días de preaviso incumplido. Lo dispuesto en el presente precepto también será de aplicación en los supuestos de jubilación de la persona trabajadora.

- Jubilación obligatoria: como medida de rejuvenecimiento de plantillas y fomento del relevo generacional, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad establecida en la DA 10ª del ET y reúnan todos los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique, debiendo la empresa, con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada, realizar la contratación de una nueva persona trabajadora, a través de un contrato indefinido y a tiempo completo. Esta contratación podrá ser realizada, la prestación de servicios iniciada, antes de que se produzca la jubilación obligatoria, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto, con un máximo de 2 semanas, a excepción de que, atendiendo a la complejidad del puesto a sustituir, y al número de ocupantes polivalentes del mismo puesto, exista un plan de sucesión que implique aumentar el plazo máximo de contratación previa a dos años, suscribiendo en el momento de la contratación una cláusula adicional que indique su condición de sucesor/a, puesto inicial y puesto final, así como la jubilación forzosa a la que se vincula específicamente.

ARTÍCULO 24.- Excedencias.-

Las personas trabajadoras deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 30 días en sus solicitudes de disfrute de excedencia.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO 5: MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTICULO 25.- Contrato a tiempo parcial.-

1.- Contrato de trabajo a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar el 60% de las horas ordinarias contratadas y la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

En caso de que el pacto de horas complementarias perdiese su eficacia por renuncia de la persona trabajadora por las causas previstas en el apartado e) del párrafo quinto del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, éste recobrará plenamente su eficacia una vez desaparezcan las citadas causas en la medida que tienen una naturaleza temporal.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

En cuanto al periodo de prueba, respecto de los contratos celebrados a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 24.1 del presente Convenio colectivo.

2.- Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones se asumen convencionalmente las mayores facilidades y posibilidades que permita la legislación en cada momento.

TÍTULO 6: ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 26.- Complemento de Incapacidad Temporal.-

1. La empresa complementará a las personas trabajadoras que perciban prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal, en los porcentajes que se indican a continuación:

a) hasta el 75% de la base reguladora tenida en cuenta para el cálculo de la prestación derivada de la incapacidad temporal, ya se haya iniciado ésta por contingencias comunes o profesionales, durante los primeros veinte días de cada proceso de incapacidad temporal iniciado, dándole a las recaídas el mismo tratamiento que si fuera un nuevo proceso de incapacidad temporal, a efectos únicamente del percibo del complemento de incapacidad temporal en los términos expuestos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) de este artículo, y siempre que determine el percibo de la correspondiente prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal.

b) A partir del vigésimo primer día de cada proceso de incapacidad temporal que dé derecho al percibo de la correspondiente prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o profesionales, la empresa complementará hasta el 80% de la base reguladora tenida en cuenta para el cálculo de la citada prestación, dándole a la recaídas el mismo tratamiento que si fuera un nuevo proceso de incapacidad temporal a efectos del percibo del citado complemento, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) de este artículo.

c) El devengo y percibo de este complemento solo se producirá por y durante los primeros seis meses de percibo de prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal, teniendo en cuenta a efectos del cómputo del citado periodo de 6 meses, las siguientes reglas:

-El periodo máximo y único que se abonará en concepto de complemento de Incapacidad Temporal, durante los años de vigencia del presente convenio, no excederá en ningún caso de 6 meses de duración, computando todos aquellos procesos de Incapacidad Temporal, iniciados o en curso, en los que se encontrara la persona trabajadora durante dicho año.

-Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, un mismo proceso de IT, considerándose las recaídas como un mismo proceso de IT, no podrá dar lugar en ningún caso, a más de 6 meses de derecho a percibir el mencionado complemento, con independencia del año natural en el que se inicie y termine. Es decir, en el caso en que una persona trabajadora estuviera incurso en un proceso de Incapacidad Temporal con anterioridad al 1 de enero del año de vigencia del convenio y continúe en dicha situación durante el citado año, por dicho proceso de incapacidad sólo tendrá derecho a percibir, durante el año de vigencia del convenio, el complemento de incapacidad temporal equivalente a la diferencia entre 6 meses y los meses que ya hubiera cobrado el complemento de I.T. por este mismo proceso durante el año anterior.

2. A efectos de facilitar la organización de los RRHH de la empresa, así como para velar por la transparencia en la actuación de las personas trabajadoras que perciben el complemento de incapacidad temporal, se establecen los siguientes mecanismos de control y responsabilidad individual sobre el complemento de incapacidad temporal:

Las personas trabajadoras deberán informar a la empresa las situaciones de baja, alta y confirmación de incapacidad temporal en el plazo máximo de 48 horas naturales desde que se produzca el hecho. La persona trabajadora que incumpliese dicha obligación perderá el derecho al complemento de incapacidad temporal que viniese percibiendo o hubiera podido percibir por las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad temporal iniciadas o en curso y no lo podrá volver a percibir durante los seis meses siguientes al incumplimiento de la obligación de informar en el plazo indicado las correspondientes situaciones de baja, alta o confirmación.

Las personas trabajadoras deberán acudir a los controles médicos de la situación de incapacidad temporal que sean efectuados por la Mutua. La inasistencia a dichos controles médicos conllevará, a parte de la posible extinción de la prestación de incapacidad temporal que legalmente corresponda, la pérdida del derecho al percibo del complemento de incapacidad temporal que por dicho proceso de incapacidad temporal estuviera percibiendo. Asimismo, no tendrá derecho a percibirlo durante los seis meses siguientes al incumplimiento de acudir a dichos controles.

Las personas trabajadoras que rechacen la posibilidad de ser rescatados por la Mutua de una lista de espera para intervención quirúrgica en el Servicio Público de Salud, perderán el derecho al percibo del complemento de incapacidad temporal que por dicho proceso de incapacidad temporal vinieran percibiendo y no podrán percibir el citado complemento durante los seis meses siguientes a la negativa a ser rescatados por la Mutua para someterse a un proceso médico-quirúrgico.

ARTÍCULO 27.- Seguro de muerte e incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.-

1.- La empresa suscribirá un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras en activo por un capital de 30.051€.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social, mediante acreditación por los boletines TC-2 o sistema telemático y estén en activo o asimilados al alta. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.

2.- Ayuda por estudios para un descendiente del/de la fallecido/a por importe de 6.000€, pagaderos a razón de 250€ mensuales durante un máximo de 24 mensualidades y limitados a la edad de 21 años.

3.- Ayuda a la familia en los gastos de sepelio de la persona trabajadora por accidente de trabajo o enfermedad profesional (3.000€).

4.- Estos apartados no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 28.- Ayuda a estudios.-

Habrá diez becas de estudios para las personas trabajadoras que lo soliciten y fundamenten debidamente su petición.

La cuantía será de 691,23 € para el año 2025.

ARTÍCULO 29.- Ayuda escolar.-

Habrá un plus de escolaridad cuya cuantía será equivalente a 151,31€ para el año 2025.

Dicha cuantía global se repartirá entre todas aquellas personas trabajadoras que acrediten, mediante certificación escolar y copia del libro de familia, tener hijos/as escolarizados, con el siguiente límite:

Podrán percibir la citada ayuda desde que el hijo/a o hijos/as estén en preescolar (nacidos/as en 2022, 3 años), y hasta que cumplan 21 años, es decir, dejarán de percibirla respecto de los hijos/as nacidos/as en el año 2004 o años anteriores.

El citado importe se abonará por cada hijo/a que cumpla los citados requisitos.

TÍTULO 7: ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 30.- Acción sindical en la empresa.-

1.- La generalidad de la acción sindical en la empresa se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa estatal concordante.

2.- El crédito horario de los representantes de los/as trabajadores/as se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 31.- Cuota sindical.-

A toda persona trabajadora que lo solicite por escrito pidiendo que se efectúe la retención correspondiente por nómina, la empresa hará mensualmente el ingreso de la cuota en la cuenta del sindicato que asimismo se indique.

TÍTULO 8: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 32.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

1. Principios ordenadores.

El presente Código de Conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresarios/as.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 365 días después de la fecha de su imposición siempre que la persona trabajadora desee el fraccionamiento de la sanción conforme a lo previsto en el siguiente párrafo.

Si la sanción consistiera en una suspensión de empleo y sueldo igual o superior a 15 días, el cumplimiento temporal de la misma habrá de dividirse a lo largo del año de forma tal que nunca se cumplan más de 15 días de forma consecutiva, siempre que la persona trabajadora desee el fraccionamiento.

En el caso de que la sanción consistiera en una suspensión de empleo y sueldo inferior a 15 días, el cumplimiento temporal de la misma no podrá demorarse más allá de 60 días naturales desde que fue impuesta.

2. Graduación de las faltas.

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

3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

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

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

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

4. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

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

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

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

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

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en situación de baja médica, la persona trabajadora, por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

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

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

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al

abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

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

m) La participación directa o indirecta en la comisión de un delito tipificado como tal en las Leyes penales y constatada mediante una resolución judicial condenatoria, sea o no firme.

n) Cualquiera de las previstas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de faltas que se contienen en este artículo se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

6. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días.

Despido.

7. Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

ARTÍCULO 33.- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.-

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

A estos efectos se considera:

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de la empresa en la que se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo se aplicará la política de tolerancia cero y esta se compromete a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante Recursos Humanos.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos. Dichas actuaciones se realizarán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, las personas que intervengan tendrán obligación de confidencialidad y reserva, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el proceso de investigación

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

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

En caso de identificarse una situación de acoso proveniente de una persona trabajadora sujeta a un ámbito disciplinario externo a la Empresa (por tratarse de una persona trabajadora contratada mediante una empresa de trabajo temporal, persona trabajadora de una contrata o subcontrata, etc.), dicha circunstancia será inmediatamente puesta en conocimiento de la empresa titular de la relación laboral, al efecto de que se tomen las medidas oportunas, de conformidad con los mecanismos de coordinación empresarial.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se informará a la persona denunciante y denunciada, de las actuaciones practicadas y de la resolución de este.

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

TÍTULO 9: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 34.- Seguridad e Higiene.-

Se estará a lo que indique la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, así como de la Legislación que pudiera promulgarse de obligado cumplimiento.

Este Comité tendrá sus propias normas de funcionamiento a las que estarán obligados los componentes del mismo.

A efectos de evitar o reducir los riesgos del trabajo y lograr la consecución de un estado físico, mental y social adecuado en el seno de la empresa, resultan de obligado cumplimiento las normas básicas de orden, seguridad y salud que se incluyen como anexo II en el presente convenio, así como todas aquellas derivadas de la planificación y documentación preventiva y de las normas de prevención de riesgos laborales de aplicación en la Empresa.

Las protecciones de seguridad que entrega la empresa a cada persona trabajadora son de uso obligatorio, así como el mantener adecuadamente las protecciones de seguridad en las máquinas.

Con la exclusiva finalidad de velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en la empresa, la Dirección de la Empresa, en uso de la potestad de dirección y control que le confiere el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptará las medidas adecuadas a tal fin, evitando en todo momento referencias inadecuadas a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora.

Anexo I

Se anexa al presente convenio la clasificación profesional vigente en MBHA. Dicha clasificación respeta y garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo por razón de sexo conforme al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, así como, los requisitos y criterios establecidos en el marco de la clasificación profesional del capítulo VII del III Convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Primero. Criterios generales.

1. Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodan a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

En tal línea, la clasificación profesional se realiza atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3. Esta clasificación no supone que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. La polivalencia se considera imprescindible para la eficiencia y competitividad de la empresa. La misma se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la sunción de estas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

5. Todas las personas trabajadoras están adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

6. El acto de clasificación de la persona trabajadora en orden al grupo profesional y división funcional se lleva a cabo por la Dirección de la empresa de conformidad con las funciones y tareas desempeñadas, y sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la normativa aplicable vigente en cada momento.

7. Existen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

i. Personal técnico y administración.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Así como el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

ii. Personal de operaciones.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstas a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse 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.

B. Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía en acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando. Factor que tendrá en cuenta 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 del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Segundo. Estructura.

De conformidad con los criterios generales establecidos en el punto primero la estructura profesional consta de 8 grupos profesionales, conforme se ilustra en la siguiente tabla.

GRUPOS	Personal de operaciones	Personal técnico y administración
8		Director/a de área
7		Responsable de área
6		Técnico/a de Ingeniería 1ª, Jefes/as de taller o administración
5	Profesional de oficio de 1ª	Técnico/a de ingeniería, Administrativo/a 1ª, Jefes/as de turno
4	Profesional de oficio de 2ª	Técnico/a, Administrativo/a
3	Profesional de oficio de 3ª	Auxiliar administrativo/a, Telefonista
2	Especialista	Ordenanza
1	Ayudante	Aprendiz

Tercero. Grupos profesionales.

Grupo Profesional 8. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo. Aprobar y garantizar la implementación, evaluación y seguimiento de los objetivos y estrategia a corto y largo plazo en su área de gestión para la consecución de los resultados. Lidera y dirige funciones multidisciplinares, planificando y organizando los recursos de una o varias áreas funcionales asegurando su desarrollo y desempeño.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos. Director/a General, Director/a de Recursos Humanos, Director/a Comercial, Director/a de Administración, Director/a de Operaciones.

Grupo Profesional 7. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Tareas de responsable de área, es decir, tareas técnicas que implican la responsabilidad de planificar, ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, ingeniería, administración, etc., responsabilizándose funcional y jerárquicamente del equipo de trabajadores/as del área correspondiente.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos: Responsable de calidad, Responsable de logística, Responsable de tecnologías de la información, Responsable de compras.

Grupo Profesional 6. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Tareas técnicas que consisten en la planificación global de tareas y de puestos de trabajo de la producción de toda la planta. Tareas técnicas de programación y codificación avanzada de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolas adecuadamente. Tareas técnicas de organización y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores, confeccionar estados, balances provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa. Tareas técnicas avanzadas consistentes en el liderazgo y desarrollo de un proyecto, aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos, así como, en su caso, supervisando los cálculos, planos, elementos, etc. suministrados por colaboradores. Tareas técnicas de cálculo y diseño de la más alta complejidad, desarrolladas con el grado de iniciativa y autonomía más alto posible dentro de la unidad organizativa. Tareas de gestión comercial con alta responsabilidad sobre un sector geográfico amplio y/o una amplia gama específica de productos, siendo el responsable de la relación y negociación con los principales clientes de la empresa en relación con el volumen de negocio.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos: Jefe/a de planificación, Jefe/a de contabilidad, Jefe/a de control de producción, Jefe/a de taller mantenimiento, técnico/a de ingeniería 1ª.

Grupo Profesional 5. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Actividades que impliquen el mando directo de un turno de producción. Tareas de gestión logística, con dominio alto de idiomas extranjeros, que implican comunicación con clientes, control de programas y gestión del transporte, de salidas diarias, de prototipos, etc., con un grado de iniciativa y autonomía alto en la resolución de incidencias. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis. Tareas de cálculo y diseño de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas. Tareas de gestión global, coordinación y supervisión de la ejecución de los proyectos realizados por empresas de servicios externas. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de la más alta complejidad que implican experiencia y conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, mecánica, etc., equivalentes a Oficial de primera. Tareas de producción que demuestren el dominio de las operaciones necesarias para poseer una polivalencia constada en el tiempo en el manejo de una máquina tipo A) y de otro tipo B) o en su defecto polivalencia constatada en el tiempo en el manejo de tres máquinas tipo B). Son máquinas del tipo A) las máquinas automáticas con robots y con procesos sustancialmente diferentes en la misma máquina, cuya formación estimada es superior a 5 meses. Son máquinas del tipo B) las máquinas con robots, pero sin procesos sustancialmente diferentes en la máquina, con una formación estimada entre 3-5 meses. Son máquinas del tipo B) las máquinas con robots, pero sin procesos sustancialmente diferentes en la máquina con una formación estimada entre 3-5 meses. Tareas de gestión y planificación técnicas que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente de seguridad. Tareas de toma de datos de planta y análisis técnico necesario de los mismos a la vez que proporcionando las soluciones técnicas requeridas para la mejora de la calidad, medioambiente, seguridad, productividad o costes. Tareas de codificación de programas de ordenador, instalación de paquetes informáticos, configuración de PCs y reparaciones de Hardware. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con dominio alto de idiomas extranjeros y alta confidencialidad por su vinculación con las decisiones de Dirección General. Tareas de inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes técnicos donde se exponen los resultados.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos: Profesional de oficio de primera, Jefes/as de turno, administrativo/a de 1ª, técnico/a de ingeniería.

Grupo Profesional 4. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, tesorería,

realizadas conforme a directrices establecidas. Tareas de administración de compras y aprovisionamientos de bienes y servicios. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación, mantenimiento de bases de datos, agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones o similares que requieran grado de iniciativa medio. Tareas de lectura, seguimiento, anotación y control, conforme instrucciones establecidas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación, así como cálculos sencillos a partir de los datos obtenidos. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos básicos. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de alta complejidad que implican experiencia y conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, mecánica, etc., equivalentes a Oficial de segunda. Tareas de producción que demuestren el dominio de las operaciones necesarias para poseer una polivalencia constada en el manejo de una maquina tipo A) o, en su defecto, polivalencia constatada en el manejo de dos máquinas tipo B). Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos: Profesional de oficio de segunda, administrativo/a.

Grupo Profesional 3. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Tareas de recepción y despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o informáticos, al efecto de movimiento diario. Controlar la calidad final del producto realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección. Tareas de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis en laboratorio. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, utilizando paquetes informáticos como procesadores de texto o similares. Tareas de centralita-recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento medio-alto de idiomas. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de complejidad media que implican experiencia y conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, mecánica, etc., equivalentes a Oficial de tercera. Tareas de producción que demuestren el dominio de las operaciones necesarias para poseer una polivalencia constada en el tiempo en el manejo de una maquina tipo B) o en su defecto polivalencia constatada en el manejo de dos máquinas tipo C). Son máquinas del tipo C) las máquinas o puestos semiautomáticos o manuales con una formación estimada entre 1-3 meses. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración que requieran bajo grado de iniciativa. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como seguimiento de órdenes y atención inicial al cliente filtrando asuntos.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos: Profesional de oficio de tercera, auxiliar administrativo/a, telefonista, auxiliar de calidad.

Grupo Profesional 2. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de baja complejidad que implican experiencia y conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, mecánica, etc., equivalentes a Especialista. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos. Tareas de control de acceso a edificios y locales. Tareas de producción que demuestren el dominio de las operaciones necesarias para poseer una polivalencia constada en el tiempo en el manejo de una máquina tipo C) o, en su defecto, polivalencia constatada en el manejo de dos máquinas tipo D). Son máquinas del tipo D) las máquinas o puestos manuales sencillos con una formación estimada inferior a 1 mes.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos: Especialista, ordenanza.

Grupo Profesional 1. En el mismo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. Tareas sencillas o de ayudante en el mantenimiento preventivo y correctivo. Tareas de producción necesarias para manejar una maquina tipo D) o desempeñar puestos de ayudante, abastecedor, carga y descarga.

Pertenecen a este grupo profesional entre otros los siguientes puestos: Ayudante, aprendiz.

Anexo II

NORMAS BÁSICAS DE ORDEN SEGURIDAD Y SALUD

1. La jornada de trabajo es de 8 horas, habiendo los siguientes turnos:
 - a. Mañana; inicio 06:00 h., final 14:00 h., descanso de 10:00 a 10:20
 - b. Tarde; inicio 14:00 h., final 22:00 h., descanso de 18:00 a 18:20
 - c. Noche; inicio 22:00 h., final 06:00 h., descanso de 2:00 a 2:20
 - d. J. partida; inicio 08:00 h., final 17:20 h., descanso de 10 a 10:20,(En la Jornada partida el horario de comida se regirá por lo pactado en el apartado 7, del artículo 18, relativo a jornada partida irregular)
2. El comienzo de la jornada y de la prestación de servicios se iniciará con el fichaje, debiendo estar en ese momento la persona trabajadora en disposición de trabajar, es decir, uniformado/a y equipado/a con los EPIs pertinentes. El fichaje de final de jornada deberá hacerse en las mismas condiciones que el de inicio de jornada.
3. A la hora de inicio de la jornada se ha de estar en el puesto de trabajo y no abandonarlo hasta la hora final del turno.
4. Si no se tiene trabajo en producción directa, se realizarán trabajos de orden y limpieza del puesto de trabajo que en ese momento se ocupe, salvo si se recibe indicación distinta de su jefe de turno.
5. El tiempo de descanso está dentro de la jornada de trabajo, para este tiempo y con el fin de facilitar un lugar higiénico y acondicionado se destina el comedor interior y el exterior, únicos lugares del centro de trabajo donde está permitida, la ingesta de alimentos y bebidas, (a excepción del agua, zumos y refrescos).
6. No está permitido ingerir alimentos fuera de la hora de descanso de cada turno ni fuera del comedor, a excepción de agua, zumos y refrescos siempre y cuando estos alimentos estén higiénicamente protegidos por un envoltorio y su ingesta sea breve, pero nunca en los puestos de trabajo en que se manipulen sustancias peligrosas.
7. El consumo de alcohol y de drogas durante la jornada de trabajo (incluido el descanso) y en la hora de la comida de la jornada partida (de 14 a 15) está prohibido, medida que se adopta para reducir los riesgos laborales. Asimismo, está terminantemente prohibido fumar en el centro de trabajo y en cualquiera de las dependencias de la empresa, ya sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.
8. No debe abandonarse el centro de trabajo durante la jornada de trabajo.
9. Los fichajes se realizan con la tarjeta personal de identificación facilitada por la empresa, estos fichajes son personales e intransferibles, y se han de realizar reflejando la hora de inicio y la hora final de cada trabajo. Su uso indebido será constitutivo de falta laboral.
10. Los suplementos para recuperación no deben acumularse, durante estos suplementos se deben realizar movimientos distintos a los que se venían realizando, buscando la variación postural y mental. Así pues, durante estos tiempos se ha de revisar el estado del puesto de trabajo ordenándolo y limpiándolo si su estado lo requiere, durante este tiempo no se debe abandonar el puesto de trabajo salvo para acudir al aseo.
11. El personal que tenga que faltar algún día al trabajo o ausentarse del mismo, durante la jornada laboral lo comunicará por escrito al jefe de turno con la suficiente antelación para que éste dé traslado al departamento de personal, entendiéndose por tal un plazo mínimo de 48 horas, salvo caso de fuerza mayor.
12. Es obligatoria la utilización de los Equipos de Protección Individual en las zonas indicadas y la obediencia de las obligaciones o prohibiciones indicadas.

13. La basura y residuos que se producen han de dejarse en las zonas señaladas sin mezclar unos con otros.

14. La entrada y la salida del centro de trabajo sólo será posible con la preceptiva tarjeta personal de identificación facilitada por la empresa y en el horario establecido. Siempre que sea requerida se mostrará la tarjeta personal de identificación. Entradas: desde 30 minutos antes de la hora de inicio de la jornada, se permite la entrada en los vestuarios y el comedor interior, hasta la hora de inicio de la jornada. Salidas: desde la hora final de la jornada hasta 20 minutos después de esta.

15. Ante incidencias de carácter individual no previstas que obliguen a abandonar el puesto de trabajo, se debe informar y solicitar permiso del Jefe de turno de la sección y en ausencia de éste, al Jefe de turno que esté presente en la fábrica, éste redactará un boletín de incidencia por duplicado para que sirva de justificante para el operario quedándose una copia con el recibí por el operario.

16. En caso de accidentes o emergencias se debe informar inmediatamente al Jefe de turno para que éste pueda telefónicamente informar al servicio de seguridad el cual coordinará la comunicación con los servicios exteriores e interiores.

Anexo III

I. Productividad y calidad.

Se considera imprescindible reorganizarnos y establecer sistemas que nos permitan ser más productivos, ofrecer una mayor calidad y, con ello, ser más competitivos.

La Empresa realiza su actividad en el sector de la automoción, el cual es uno de los sectores más exigentes con sus proveedores, sobre todo a nivel de precios y calidad. Por ello la empresa, como proveedor de componentes para automoción, tiene instaurado un sistema de autocontrol de la calidad que pretende evitar trabajos defectuosos, para garantizar una productividad y calidad altas, como requisitos para mantener nuestra competitividad en el mercado. Dicha productividad y calidad sólo son posibles si el personal cumple con las normas e instrucciones de calidad y autocontrol.

A tal efecto, las partes se comprometen a velar por el cumplimiento del sistema de autocontrol de la calidad por parte de todas las personas trabajadoras, presentes y futuras, que presten servicios en la Empresa.

Con tal intención, en la firma del presente Convenio Colectivo para los años de vigencia del Convenio Colectivo, las partes negociadoras se comprometen a mejorar los indicadores de productividad y calidad de la Empresa, y en general, la necesaria orientación al cliente, así como a resultados.

II. La productividad como bien jurídicamente protegido.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido cuya mejora constituye un deber básico de las personas trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

En este contexto, el Comité y la Dirección de la Compañía se comprometen a revisar el sistema de incentivos, con la finalidad de mejorar la productividad, la eficiencia y eficacia de la Empresa durante los años de vigencia del Convenio Colectivo.