



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa "Deutz Spain, SA". (2022060789)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Deutz Spain, SA"-código de convenio 06000332011983- suscrito con fecha 11 de noviembre de 2021, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados sindicales de CCOO y UGT, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 4 de marzo de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA****DEUTZ SPAIN, SA. 2021-2023**

Contenido:

1. Acta final acuerdo.
2. Texto Convenio Colectivo.
3. Anexos:
 - A) Tablas salariales año 2021,2022 y 2023.
 - B) Valores CPL por categorías y líneas 2021, 2022 y 2023.
2. Texto convenio colectivo.

ÍNDICE**CAPÍTULO PRIMERO**

Normas generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Absorción, compensación y garantía personal.

Artículo 5. Revisión y vinculación.

Artículo 6. Prelación de normas

Artículo 7. Comisión paritaria.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones generales de trabajo

Artículo 8. Organización del Trabajo.

Artículo 9. Incentivos.



CAPÍTULO TERCERO

Retribuciones

Artículo 10. Ordenación del salario.

Artículo 11. Estructura del salario.

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Artículo 13. Cuantía.

Artículo 14. Antigüedad.

Artículo 15. Plus de distancia.

Artículo 16. Compensación económica.

Artículo 17. Efectividad.

CAPÍTULO CUARTO

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 18. Declaración general.

Artículo 19. Principios generales.

Artículo 20. Equipos de protección individual.

Artículo 21. Vigilancia de la salud.

Artículo 22. Pluses: tóxico, penoso y peligroso.

Artículo 23. Garantías y competencias de los/as delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.

Artículo 24. Plan de movilidad y prevención de accidentes "in itinere".

Artículo 25. Formación en prevención de riesgos laborales.

Artículo 26. Protección de los trabajadores especialmente sensibles.

Artículo 27. Protección durante el embarazo y la lactancia natural.

Artículo 28. Riesgos psicosociales.

Artículo 29. Drogodependencias.



Artículo 30. Medio ambiente.

Artículo 31. Equipo de trabajo.

CAPÍTULO QUINTO

Jornada de trabajo

Artículo 32. Duración de la jornada.

Artículo 33. Cuadrantes.

Artículo 34. Tercer Turno de trabajo.

Artículo 35. Cuarto Turno de trabajo.

Artículo 36. Medidas de flexibilidad Interna.

Artículo 37. Bolsa de Horas.

CAPÍTULO SEXTO

Vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 38. Vacaciones.

Artículo 39. Licencias retribuidas.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Clasificación profesional, promoción, ceses y excedencias

Artículo 40. Clasificación general.

Artículo 41. Promoción.

Artículo 42. Ceses.

Artículo 43. Excedencias.

CAPÍTULO OCTAVO

Beneficios sociales

Artículo 44. Capacidad disminuida.

Artículo 45. Contratación.



Artículo 46. Edad de jubilación.

Artículo 47. Premio de nupcialidad.

Artículo 48. Fondo de Asistencia Social y Becas.

Artículo 49. Seguro Colectivo.

Artículo 50. Baja por accidente de trabajo.

Artículo 51. Baja por I.T.

Artículo 52. Transporte Colectivo de Empresa.

CAPÍTULO NOVENO

Comité de empresa y representación sindical

Artículo 53. Comité de Empresa.

Artículo 54. Representación sindical.

Artículo 55. Derecho de reunión.

CAPÍTULO DÉCIMO

Régimen disciplinario

Artículo 56. Régimen disciplinario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL



CAPÍTULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de la empresa DEUTZ SPAIN, SA, en su centro de trabajo de Zafra (Badajoz).

Artículo 2. Ámbito personal.

El convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios laborales por cuenta ajena en el centro de trabajo de Zafra. Este personal quedará afectado por el mismo, realice su trabajo fuera o dentro de las instalaciones de la empresa.

No obstante, lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los directivos que realicen funciones de Gerencia de la empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. La vigencia de este convenio será de tres años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2023.
2. El presente convenio se entenderá denunciado con dos meses de antelación a la finalización de vigencia ordinaria sin necesidad de formular denuncia expresa a la otra parte. Las obligaciones documentales y formales vinculadas a la denuncia y relativas a la autoridad laboral deberán ser cumplidas en su momento según corresponda por cualquiera de las partes.
3. Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente en todos sus términos hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Artículo 4. Absorción, compensación y garantía personal.

Las condiciones económicas que, en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio se respetarán con carácter estrictamente "ad personam." Estas condiciones podrán ser sustituidas mediante pacto entre empresa y trabajador.

Igualmente, dichas condiciones personales podrán ser absorbidas y compensadas por las futuras mejoras que se pudieran producir siempre que, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, resultaren más beneficiosas para el trabajador, de conformidad con la normativa aplicable.

**Artículo 5. Revisión y vinculación.**

A los efectos de aplicación del presente convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible y económicamente serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

De declararse nula alguna parte del mismo, esta parte quedaría sin efecto exclusivamente.

Artículo 6. Prelación de normas.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de centro de trabajo serán de aplicación las siguientes normas:

Estatuto de los Trabajadores.

Colectivo del Metal de Badajoz.

Normas y leyes vigentes en cada momento.

La resolución de dudas interpretativas corresponderá a la comisión de vigilancia e interpretación que se regula en el artículo 7 del presente texto.

Artículo 7. Comisión mixta.

Se establece una comisión de ocho miembros, cuatro de entre la Representación de los Trabajadores y cuatro de la Empresa, que velará por el cumplimiento e interpretación del articulado del presente convenio. En el caso de que la comisión no alcanzase acuerdo, se elevará lo actuado por la misma a la autoridad laboral.

La actuación de la comisión mixta es trámite previo y necesario a cualquier denuncia del mismo.

Serán funciones de dicha Comisión:

La interpretación del convenio colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la Jurisdicción Laboral.

La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el convenio colectivo.

La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones generales de trabajo

Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo.

La empresa informará regularmente a la Representación de los Trabajadores, quien pondrá, una vez conocida la información dada por la Dirección, hacer sugerencias y presentarlas por escrito a la Dirección para su estudio. La Dirección motivará su puesta en práctica o rechazo de dichas sugerencias en la siguiente reunión con la Representación de los Trabajadores.

En caso de discrepancias entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores se actuará de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 9. Incentivos.

Las modalidades de incentivos en la Empresa, tanto para la prima en función de la cantidad de productos obtenidos como para la prima en función de calidad de los mismos, y para el personal obrero, tanto directo como indirecto, será alguna de las que a continuación se indican:

Prima directa por rendimiento individual.

Prima directa por rendimiento colectivo (Prima colectiva).

Prima Estimada.

La prima a aplicar al personal obrero afectado por el presente convenio será una de estas modalidades.

Para la vigencia de este convenio, y mientras no se acuerde para todos los trabajadores un nuevo sistema de incentivos, estos percibirán una prima estimada individual, según el acuerdo alcanzado en su día entre la Representación de los Trabajadores y La Empresa basado en el sistema BEDEAUX.

En las líneas de fabricación de soportes, poleas, engranes y culatas 1015 y para los trabajadores que han percibido el CPL o SIP, al desaparecer éste, percibirán una cantidad igual en cuantía a la que han venido percibiendo, basándose en la cantidad media de la prima de CPL, de las horas trabajadas anualmente del propio trabajador. Y para el personal nuevo que se incorpore a estos puestos de trabajo con CPL, se le calculará su prima de producción por la media de su categoría profesional del CPL en cada puesto de trabajo hasta el día de hoy.



Estos valores se incrementarán en idéntico porcentaje a la subida de convenio pactada. Se adjunta, como anexo, tabla de valores por categoría y líneas.

CAPÍTULO TERCERO

Retribuciones

Artículo 10. Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios en el presente convenio y sus anexos se entiende referida al concepto de percepciones brutas, salvo especificación en contra.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas o en especie de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios profesionales.

Respecto a la estructura de los salarios, se estará en todo caso a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento que lo regulen y desarrollen.

Artículo 11. Estructura del salario.

A. Conceptos salariales.

Salario base.

- Salario de Convenio.

Complemento personal.

- Antigüedad.
- Adecuación salarial individual.
- Transporte y plus de distancia.
- Compensación IRTP y de traslado.
- Plus de convenio.
- Compensación Economato.
- Prima Fija Mensual.
- Prima Especial.
- Salario en Especie.



Complemento del puesto de trabajo.

- Plus trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus de 4º turno.

Complemento por calidad y/o cantidad.

- Primas directas.
- Primas estimadas.
- * Ver. artículo 9 Incentivos.

Complementos de vencimiento superior al mes.

- Pagas extraordinarias.

Conceptos no salariales:

Gratificaciones extraordinarias.

Prestación por accidente.

Prestaciones de la Seguridad Social.

Atenciones sociales (becas, préstamos, etc.).

Indemnizaciones y suplidos.

Complementos a prestaciones de la S. Social.

La totalidad de las retribuciones del personal, sin distinción alguna, será objeto de liquidación por períodos mensuales, manteniéndose el anticipo mensual.

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, que serán abonadas en las fechas siguientes:

Paga de Verano: antes del 15 de Julio.

Paga de Navidad: antes del 15 de Diciembre.

Paga de Marzo: antes del 15 de Marzo.



La cuantía de cada una de estas tres pagas extraordinarias será de 30 días de salario base más antigüedad, completadas con todos los conceptos retribuidos de las Tablas salariales.

Las pagas extraordinarias, se retribuirán en función de los días realmente trabajados, considerándose como tales a estos efectos los de baja por accidente o enfermedad, los días de licencia o permisos retribuidos como se indica en convenio, ley o norma legal, y las horas de garantía sindical.

En todo caso, la Empresa abonará en las pagas extraordinarias la parte o, en su caso, la totalidad de las mismas que los trabajadores no hayan percibido durante los períodos de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 13. Cuantía.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo se modificarán las tablas salariales, en las cuantías siguientes:

Incremento salarial para 2021.

Se incrementarán las tablas salariales en un 1,9% sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Revisión salarial:

Si el IPC resultante en este periodo entre el 01-01-2021 y el 31-12-2021 fuera superior al 1,9%, se abonará la diferencia del % hasta un máximo del 3.5%, en un pago único lineal, tomando como base de cálculo la masa salarial del 2021 antes de realizar el incremento.

Incremento salarial para 2022.

Se incrementarán las tablas salariales en un 1,6% sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Revisión salarial:

Si el IPC resultante en este periodo entre el 01-01-2022 y el 31-12-2022 fuera superior al 1,6%, se abonará la diferencia del % hasta un máximo del 2%, en un pago único lineal, tomando como base de cálculo la masa salarial del 2021.

Incremento salarial para 2023.

Se incrementarán las tablas salariales en un 1,4% sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.



Revisión salarial:

Si el IPC resultante en este periodo entre el 01-01-2023 y el 31-12-2023 fuera superior al 1,4%, se abonará la diferencia del % hasta un máximo del 2%, en un pago único lineal, tomando como base de cálculo la masa salarial del 2022.

En las tablas que se incluyen como Anexos se especifican las respectivas remuneraciones del personal obrero y empleado, que serán de aplicación durante el presente convenio, en función de las distintas categorías y niveles de calificación.

Artículo 14. Antigüedad.

Se abonará en forma de quinquenios siendo su cuantía equivalente a:

1º, 2º, 3º quinquenios, 5,35 % del Salario base.

4º quinquenio y siguientes quinquenios el 6,00 % del salario base.

Los quinquenios devengarán siempre a partir del 1º de Enero y a los solos efectos de su contabilización se tendrá en cuenta, para la determinación del devengo del primer quinquenio, la siguiente regla:

Ingreso en la Empresa en el primer Semestre del año.

Fecha devengo quinquenio = Año de ingreso + 5 años.

Ingreso en la Empresa en el segundo Semestre del año.

Fecha devengo quinquenio = Año de ingreso + 6 años.

Los siguientes quinquenios devengarán añadiéndole "n" veces 5 años al año en que devengó el primero de ellos.

Artículo 15. Plus de distancia.

A los trabajadores que no residen en Zafra por no poder utilizar el Transporte Colectivo de la Empresa, y que actualmente estuvieran cobrando este plus, se les abonará la cantidad de:

0,404 euros / Km. para el año 2021.

Este valor se revisará en 2021 y se incrementará en 2022 y 2023, en los mismos términos dispuestos en el artículo 13.

**Artículo 16. Compensación Economato.**

En compensación por la supresión del economato, la Empresa abonará a cada uno de los trabajadores con fecha de alta en la Empresa anterior al 10-02-93, la cantidad de 420,81 € para 2021, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada trabajador.

Este valor se revisará en 2021 y se incrementará en 2022 y 2023 en los mismos términos dispuestos en el artículo 13, en todos los casos en cómputo anual, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada trabajador.

Dicho concepto tiene carácter de consolidable, no absorbible y revisable en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 17. Efectividad.

Las respectivas liquidaciones de la retribución mensual (anticipos o liquidaciones) se harán efectivas mediante ingreso en la correspondiente cuenta bancaria del trabajador.

CAPÍTULO CUARTO

Salud laboral y medio ambiente**Artículo 18. Declaración general.**

Las partes firmantes aplicarán el contenido de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en la gestión de la empresa.

Durante la vigencia de este convenio se seguirá actualizando en todos sus términos un plan de Prevención de Riesgos Laborales basado en la Evaluación de Riesgos y su correspondiente Planificación de la actividad preventiva, a partir de las cuales se establecerán las medidas preventivas y/o correctoras oportunas a fin de salvaguardar la seguridad y salud de la plantilla.

En todo aquello que no esté regulado en el presente convenio le será de aplicación la normativa vigente.

Artículo 19. Principios generales.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa que la desarrolla, la empresa deberá:

Realizar de forma eficaz las oportunas medidas correctoras o preventivas de las instalaciones y puestos de trabajo de forma que se contribuya a elevar el nivel de seguridad y salud de la empresa.



Con el fin de mejorar la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales con las empresas contratadas y colaboradoras, Deutz Spain, SA, no permitirá el inicio de la prestación de servicios sin tener constancia documental de que los empleados/as de estas empresas han recibido la formación relativa a los riesgos y medidas preventivas, además de que poseen la formación específica necesaria para su puesto. Asimismo, Deutz Spain, SA, proporcionará a estos trabajadores y trabajadoras la información relativa a los riesgos del centro de trabajo que le pueden afectar durante el desarrollo del trabajo contratado.

Realizar a través del servicio de prevención de riesgos de la empresa una revisión de puestos de trabajo y de los medios de protección necesarios.

Artículo 20. Equipos de protección individual.

De acuerdo a la revisión de los puestos de trabajo mencionada en el Apartado 2 y en la evaluación de riesgos laborales; y en el caso de que los riesgos no puedan ser eliminados y las medidas preventivas colectivas oportunas no puedan aplicarse, la empresa entregará al personal los equipos de protección individual adecuados reponiendo aquellos que estén deteriorados, que mejor se adapten a las necesidades que exija y requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa vigente, quedando el trabajador/a obligado a hacer uso de los mismos y conservarlos de manera adecuada.

La determinación de los equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo se realizará una vez concluida la Evaluación de Riesgos, según los criterios técnicos aplicados por el Servicio de Prevención y los modelos a utilizar serán consensuados con el Comité de Salud Laboral.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido y estar adecuadamente certificados.

La empresa facilitará gafas de protección graduadas a aquellas personas que mediante certificación médica acrediten que las precisan en función del puesto de trabajo que desempeñen.

Artículo 21. Vigilancia de la salud.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan respecto a la Vigilancia de la Salud en la Ley 31/1995, la empresa:

Garantizará a los trabajadores y las trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de sus puestos de trabajo. La empresa efectuará un reconocimiento médico inicial al trabajador a su incorporación o ingreso en la misma, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.



Los exámenes médicos se realizarán en las dependencias sanitarias de la empresa, salvo aquellas pruebas específicas que tuvieran que ser realizadas fuera de la misma por no disponer en la actualidad de los medios necesarios. En este caso, la empresa abonará al trabajador el desplazamiento según convenio colectivo y las horas empleadas serán consideradas de trabajo efectivo.

En su caso, serán de aplicación los protocolos médicos específicos editados por el Ministerio de Sanidad, así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.

Una copia de los resultados de los reconocimientos médicos será entregada a cada trabajador afectado y salvaguardando la confidencialidad de los mismos.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El tiempo que se invierta por el reconocimiento, se considerará como de trabajo efectivo y se realizará dentro de la jornada laboral.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal sanitario que preste sus servicios para la empresa, así como a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores sin que pueda facilitarse a la Empresa u otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de poder asignar tareas que se adapten a la aptitud del trabajador y como en su caso, adoptar las posibles medidas que sean necesarias, con las limitaciones establecidas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre Vigilancia de la Salud.

Artículo 22. Pluses: tóxico, penoso y peligroso.

Si, tras la revisión de todos los puestos de trabajo, y habiendo dotado a los mismos de aquellos medios que sean necesarios, los Trabajadores tuvieran que realizar trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y/ o peligrosos, percibirán una bonificación bruta equivalente al 20% sobre el salario base más antigüedad, con las siguientes limitaciones:

Si el trabajo es excepcionalmente Penosos o Peligroso se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo efectivo, se le abonará la jornada completa (actualmente ocho horas).

Si el trabajo excepcionalmente Penosos o Peligroso se realizase por tiempo superior a una hora e inferior a media jornada de trabajo efectivo, se le abonará por este concepto media jornada de trabajo (actualmente cuatro horas).



En aquellos supuestos en los que muy especialmente concurriera una excepcional penosidad, toxicidad /o peligrosidad y de modo manifiestamente notorio este fuere superior al riesgo considerado normal en la industria del mismo sector, la bonificación a aplicar sería la siguiente:

- 25% si simultáneamente concurren dos circunstancias.
- 30% si simultáneamente concurren tres circunstancias.

En caso de discrepancia, se buscarán las soluciones oportunas a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y en caso de no resolverse ésta, se recurrirá al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 23. Garantías y competencias de los/as delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.

* Respecto a los delegados de prevención.

Los/as delegados/as de prevención dispondrán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en sus condiciones de representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como de las demás garantías que para el ejercicio de sus funciones estén previstas en la en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa proporcionará a los/as delegados/as de prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Dicha formación tendrá una duración mínima equivalente a la correspondiente a un curso básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas.

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

* Respecto al Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud se registrará, tendrá las funciones y garantías establecidas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado de una parte por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los/as Representantes de la Empresa en número igual, de la otra.

En las reuniones del Comité podrán participar, con voz, pero sin voto, los/as delegados/as sindicales, asesores y los/as representantes técnicos/as de prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar otros/as trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial



cualificación o información sobre los temas a tratar, así como órganos técnicos ajenos a la empresa, o representantes de algunas de las empresas contratadas que presten su servicio en el centro de trabajo.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Salud y Seguridad redactará un reglamento de funcionamiento interno de dicho Comité.

Artículo 24. Plan de movilidad y prevención de accidentes "in itinere."

La empresa llevará a cabo, junto con la representación legal de los trabajadores, campañas de divulgación dirigidas a estimular la prudencia y precaución de los trabajadores en el uso de los medios de transporte, tanto en su utilización para fines privados como en sus desplazamientos al trabajo, por considerar que ello debe ser una precaución compartida por todos/as.

La empresa fomentará el uso del transporte colectivo facilitado por ella misma, y procurará que este servicio sea dado dentro de unas condiciones de calidad mínimas.

Artículo 25. Formación en prevención de Riesgos Laborales.

Toda persona que inicie su actividad en la empresa deberá superar una formación teórica y práctica en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación teórica será impartida por el servicio de prevención y tendrá una duración mínima no inferior a las cuatro horas, en jornada laboral y siendo considerado el tiempo invertido como tiempo efectivo de trabajo.

La formación práctica será llevada a cabo por el/la responsable directo/a del trabajador/a que se incorpore, y en la misma se hará especial hincapié en el uso adecuado de los distintos medios de trabajo, así como la puesta en práctica de las distintas normas y procedimientos implantados en la empresa. Para ello el mando utilizará los medios que considere más adecuado. El periodo de formación práctica tendrá una duración mínima de 15 días desde el inicio de la actividad del trabajador/a en la empresa.

Con independencia de la formación inicial, cada trabajador/a actualizará esta formación en los supuestos establecidos por la normativa vigente.

La empresa en general establecerá todos los años dentro de su plan de formación, cursos específicos en materia de prevención que mejore continuamente la cualificación de su personal en esta materia.

***Artículo 26. Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles.***

Aquellas personas empleadas que por sus características personales y otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores/as que pasen por situación de incapacidad permanente o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares, y en el caso de que no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa si sus condiciones se lo permiten.

Artículo 27. Protección durante el embarazo y la lactancia natural.

Cuando la actividad o el trabajo que realizan las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia puedan suponer un riesgo para su seguridad o salud y la de su descendencia, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier exposición al riesgo. Además, se estará a lo dispuesto por el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 28. Riesgos Psicosociales.

La empresa en el ámbito del Comité de Salud Laboral se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, una evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 29. Drogodependencias.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

Artículo 30. Medio Ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación de la empresa.

Los delegados y delegadas de prevención participarán en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente respecto de la actividad laboral.

**Artículo 31. Equipo de Trabajo.**

Anualmente la Empresa entregará anualmente de las siguientes prendas de trabajo:

Personal Obrero.

Un equipo de trabajo (camisa, chaquetilla, 2 toalla y pantalón) en Octubre.

Una camisa, un pantalón y dos toallas en Abril.

Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

Técnicos de taller.

Un equipo de trabajo (camisa, chaquetilla o bata, 2 toallas y pantalón) en Octubre.

Una camisa, un pantalón y dos toallas en Abril.

Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

Administrativos y Técnicos de Oficina.

Una chaqueta cada dos años si la solicitasen. Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

Todos los trabajadores que inicien su relación laboral con nuestra empresa recibirán, por una sola vez, dos equipos de trabajo, estacionales, incorporándose más tarde a las entregas de toda la plantilla.

CAPÍTULO QUINTO**Jornada de trabajo****Artículo 32. Duración de la jornada.**

La jornada de trabajo para 2021, 2022 y 2023, según los contratos individuales de trabajo, será de lunes a viernes, o de lunes a domingo, en cómputo anual de 1.724 horas de trabajo efectivo repartidas en 220 días.

Para todos los trabajadores, los 14 días festivos inhábiles serán los marcados por el Diario Oficial de Extremadura (DOE), salvo pacto de mutuo acuerdo entre las partes al confeccionar el calendario laboral.

**Artículo 33. Cuadrantes.**

La Dirección de la empresa entregara 7 días antes del inicio de cada mes un cuadrante de todos los trabajadores de la plantilla donde vendrán expuestos los días de trabajo con las limitaciones del calendario laboral, con sus turnos correspondientes, así como el puesto al que vendrá a realizar el trabajo.

Los cuadrantes se podrán modificar por la empresa con una antelación mínima de 7 días a sus efectos y tras ser informada la RT. Se permiten a los trabajadores dentro del mismo ámbito, realizar los cambios en sus cuadrantes que consideren necesarios, a fin de garantizarse la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre y cuando no afecte al proceso productivo de la empresa.

Artículo 34. Tercer Turno de Trabajo.

Existen acuerdos entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores sobre compensaciones sociales y económicas para los trabajadores que estén a tres turnos, que están reguladas fuera del ámbito de este convenio, por el acuerdo de fecha 15 de Abril de 2014.

En ningún caso se trabajará en turno de noche o tercer turno; en sábados, domingos, festivos y puentes recuperados. Salvo pacto en contrario.

Artículo 35. Cuarto Turno de trabajo.

La Representación de los Trabajadores y la Dirección de La Empresa acuerdan que todos aquellos trabajadores, que realicen su jornada normal de trabajo en fines de semana y puentes recuperados, tendrán una compensación económica, aparte de su salario, de 40 € brutos por día trabajado completo para 2021.

Este valor se revisará en 2021 y se incrementará en 2022 y 2023, en los mismos términos dispuestos en el artículo 13.

Igualmente, aquellos trabajadores que salgan con permiso de fábrica, ese día que realiza ese turno, percibirán parcial o totalmente dicha compensación basándose en la siguiente regla:

Si permanecen en Fabrica de 0 a 6 horas, el 50% de esta compensación pactada.

Si permanecen en Fábrica de 6 horas 1 minuto a 8 horas el 100% de esta compensación pactada.

El trabajador no puede trabajar en el cuarto turno si no está en el modelo de rotación (mañana/tarde/noche).

**Artículo 36. Medidas de flexibilidad interna.**

A fin de favorecer una posición competitiva en el mercado, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la Empresa, se acuerdan como medidas de flexibilidad las siguientes y con este orden prioritario:

- A) Realizar modificaciones de los cuadrantes laborales según artículo 33.
- B) Bolsa de Horas. (Según artículo 37).

Artículo 37. Bolsa de Horas.

El presente artículo tiene por finalidad establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, según el vigente artículo 34.2 ET en los términos siguientes:

- A) Establecer el tope máximo en 80 horas anuales.

Cada trimestre en el cual no sea utilizada la bolsa de horas se irá reduciendo hasta final de año, de forma que la cantidad de horas disponibles sería de:

TRIMESTRE	HORAS	TRIMESTRE	HORAS
Enero Febrero Marzo	80	Julio Agosto Septiembre	45
Abril Mayo Junio	65	Octubre Noviembre Diciembre	32

La "Comisión de Seguimiento Bolsa de Horas" tiene como funciones la vigilancia y cumplimiento de estas condiciones acordadas. Esta comisión estará formada por 6 miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa. De cada reunión de la Comisión se levantará acta para todos sus efectos.

Se establecen los siguientes conceptos:

"Anticipación de horas"; las horas que con relación al cuadrante (bien sean por horas, medias jornadas o jornadas completas) realiza un trabajador con saldo positivo a la bolsa de horas.

"Recuperación de horas"; las horas que con relación al cuadrante (bien sean por horas, medias jornadas o jornadas completas) realiza un trabajador a fin de equilibrar su saldo en la bolsa de horas.

"Descansos compensatorios"; las horas que no se realicen del cuadrante (bien en horas, por medias jornadas o jornadas completas) con saldo negativo a la bolsa de horas, que podrán ser a petición de la empresa o del trabajador.



B) Quedarán afectadas las personas que trabajen en las líneas, secciones o departamentos en los que sea necesaria la utilización de la bolsa de horas.

Si la necesidad de la bolsa de horas en la línea, sección o departamento no afecta a todo el personal de la misma, se determinarán las personas afectadas en base a los siguientes criterios de prioridad:

Los Mandos Intermedios solicitarán voluntarios de las líneas, secciones o departamentos afectados.

Caso de no existir voluntarios, se establecerá un proceso rotativo de entre los trabajadores, que permita el reparto de dicha necesidad entre todos los componentes de la línea, sección o departamento.

Establecer que la recuperación/anticipación de las horas ejecutadas dentro de la bolsa de horas se realice siguiéndose el orden que se expone:

Dos horas diarias más, al final de la jornada. (Completando así la jornada por pacto en 10 horas), en los casos en los que fuese posible.

Medias jornadas laborales de cuatro horas o jornadas laborales completas utilizándose, en ambos casos, el siguiente orden:

En primer lugar: los sábados o en el caso de contratos de lunes a domingos el primer día de descanso, ambos en su turno de mañana.

En segundo lugar: los sábados o en el caso de contratos de lunes a domingos el primer día de descanso, en el turno de tarde si no fuese posible en el de mañana.

En tercer lugar: los domingos o en caso de contratos de lunes a domingo el segundo día de descanso, en su turno de mañana si en el sábado no fuese posible.

En cuarto lugar: los domingos o en el caso de contratos de lunes a domingos el segundo día de descanso, en su turno de tarde si no fuese posible en el de mañana.

Como máximo, podrán ser utilizadas, salvo pacto en contrario, para anticipación/recuperación de horas por la empresa, hasta dos días al mes estableciéndose dos situaciones:

- 1) En caso de estar el trabajador o la línea a tres o menos turnos, se dispondrá de los dos días en un solo fin de semana (sábado y domingo)
- 2) En caso de estar el trabajador o la línea a más de tres turnos, los dos días se dispondrán dentro de la misma semana en los descansos semanales. No pudiendo así utilizarse los sábados y domingos.



No se recuperará/anticipará en turnos de noche. Tampoco se podrá en días festivos, inhábiles, puentes recuperados, vacaciones individuales del trabajador, ni sábados que precedan alguna festividad.

El uso de la bolsa de horas no podrá ser utilizado por la Empresa para disminuir las necesidades de contrataciones eventuales o coincidentes con los periodos vacacionales de sus trabajadores.

La ejecución de la bolsa de horas por la empresa será dada a conocer anticipadamente a los trabajadores afectados con un plazo de anticipación de 72 horas como mínimo.

A la comisión de seguimiento se le comunicara, por cada uso de la bolsa de horas por parte de la empresa, así como informará de las condiciones de realización y motivos que lo justifiquen, con carácter previo a la comunicación a los trabajadores. Pudiendo convocar cualquiera de las partes firmantes de este convenio a la comisión de seguimiento en caso de dudas o detectar nuevas causas ajenas a este acuerdo.

Establecer que los descansos compensatorios de las horas ejecutadas dentro de la bolsa de horas se realizarán por medias jornadas o completas preferentemente. En caso de realizar el descanso compensatorio en horas, estas se disfrutarán al inicio o al final de la jornada.

Los trabajadores también podrán solicitar a la Empresa descansos compensatorios con un tiempo de preaviso de 7 días, cuando tengan un saldo de horas favorables y lo hayan trabajado con anterioridad, en caso de discrepancias se decidirá en la Comisión de la Bolsa de horas.

Los Trabajadores que vean su jornada mensual reducida, por la ejecución de la bolsa de horas, percibirán su salario completo, incluidos todos los pluses como si continuasen haciendo su jornada laboral, sin merma alguna económica.

Cuando los trabajadores recuperen/anticipen las horas (bien sea en horas, medias jornadas, o jornadas completas), estos percibirán el "plus de disponibilidad". Este plus tendrá un importe de 50 € brutos por cada jornada completa, si bien para el caso de no alcanzar la jornada completa, percibirán en todo caso su parte proporcional. Aquellos trabajadores que se ausenten por una baja médica o urgencia justificada una vez iniciada la jornada en ese día percibirán también la totalidad del plus.

Este valor se revisará en 2021 y se incrementará en 2022 y 2023, en los mismos términos dispuestos en el artículo 13.

Si al recuperar/anticipar horas, su puesto tuviese algún plus distinto a los que percibió con anterioridad cuando descansó en el uso de la bolsa de horas, también lo percibirá junto al plus de disponibilidad.



En ningún caso habrá duplicidad de pagos en los pluses.

En aquellos casos que, por la utilización de la bolsa de horas, de lugar a que el trabajador no coincida en los horarios con los del transporte colectivo de empresa; la empresa abonará al trabajador la cuantía en las condiciones reguladas en el artículo correspondiente de este convenio colectivo.

Durante la vigencia de este convenio, la Comisión a medida que se den las nuevas causas para ejecutar la bolsa de horas, sacará conclusiones y podrá acordar su práctica para futuras ocasiones, recogiendo en acta para su aplicación incorporándose como anexo a este acuerdo.

Las causas inicialmente previstas para las que se utilizará la bolsa de horas son las siguientes:

Necesidades productivas a corto plazo.

Falta de materiales, tanto de materia prima como de productos semielaborados.

Averías de máquinas sobrevenidas de media o larga duración.

Las causas anteriores y otras causas o motivos no expuestos requerirán del acuerdo en la Comisión de Seguimiento de Bolsa de Horas

El periodo de liquidación de la bolsa de horas vencerá anualmente a 31 de diciembre de cada año natural.

En caso de imposibilidad de recuperación o de realización de los descansos compensatorios en el periodo indicado, el límite antes expuesto se ampliará seis meses como máximo.

Finalizada esta prórroga el trabajador no tendrá obligación de recuperar las horas y las horas que excedan de la jornada anual pactada en convenio, serán retribuidas al precio de horas extraordinarias tipo1, tipo2. Poniéndose en ambos casos los contadores de la bolsa de horas a cero.

CAPÍTULO SEXTO

Vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 38. Vacaciones.

Con carácter general se establecen 24 días laborables anuales de vacaciones para 2021, 2022 y 2023, cuyo disfrute se decidirá al confeccionar el calendario laboral. En cualquier caso, las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Los trabajadores a partir de 10 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a 1 día más de vacaciones en cada año de vigencia del Convenio.



Los trabajadores con 16 años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a 2 días más de vacaciones en cada año de vigencia del Convenio.

Los trabajadores con 17 años o más de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a 3 días más de vacaciones en cada año de vigencia del Convenio, siendo éste el tope máximo.

La cuantía de la retribución de vacaciones será de 24 días laborables de salario base más antigüedad: promedio tóxico, penoso y peligroso, nocturnidad, cuarto turno (este plus será incluido en el promedio a partir del 01-01-2013), prima y el 12% de ésta, de los días laborables, según calendario laboral, de los tres meses anteriores para el personal diario, y de una mensualidad de salario base más antigüedad para el personal empleado, completadas con todos los conceptos retributivos de las tablas salariales.

Artículo 39. Licencias retribuidas.

Se reconoce al personal el derecho de utilizar con carácter de retribuidas sobre el sueldo de convenio las siguientes licencias:

Norma General.

- A) Las licencias que se contemplan en este artículo de licencias retribuidas, se entiende que se cuenta el inicio desde el día siguiente a aquel en el que acontezca el hecho que la motiva cuando se hubiese trabajado toda la jornada laboral. (Esto no afecta a los apartados: 6, 8, 12,13 y 14).
- B) Si el trabajador hubiese trabajado parte de la jornada y saliera con licencia retribuida, se le abonarán las horas trabajadas, contabilizándose ese día, como primer día de uso de la licencia.
- C) Las licencias de este artículo de forma general se disfrutarán de forma continuada, si bien para el apartado 4 de este artículo se contempla que el disfrute de esta licencia pueda ser discontinuo.

1ª. Establecer con carácter previo el cómputo de los días de licencia, determinándose en esos momentos (día del hecho causante de la licencia). El cómputo será iniciado tomando el trabajador en primer lugar un día natural de desplazamiento. A continuación, la licencia en cada caso y finalmente el segundo día natural de desplazamiento.
- D) Las licencias de este artículo deberán ser justificadas en todos los casos.
- E) En cualquier caso, de los números 2, 4, de este artículo sobre licencias, si el suceso coincide con el descanso obligatorio de fin de semana del trabajador, dispondrá de hasta un máximo de cinco días naturales.



Situaciones que dan derecho a licencia:

1. Fallecimiento de Cónyuge del Trabajador é Hijos de Trabajador, Padres y Padres políticos del Trabajador.(familiares de 1º Grado, afinidad y consanguinidad)

En estos casos se conceden cuatro días laborables de permiso retribuido.

Dispondrá de un día natural adicional si el trabajador debe desplazarse a una distancia de 50 km a 99 km. Dispondrá de otro día natural adicional si el desplazamiento se realizase de 100 km o más.

2. Fallecimiento, Abuelos, Hermanos y Nietos del Trabajador (familiares de 2º Grado, afinidad y consanguinidad)

En estos casos se conceden cuatro días naturales. Si el óbito sucede en el descanso semanal (como se ha indicado en la regla general) ó con dos festivos, dentro de los cuatro naturales, se concede un día más para las gestiones administrativas.

Dispondrá de un día natural adicional si el trabajador debe desplazarse a una distancia de 50 km a 99 km. Dispondrá de otro día natural adicional si el desplazamiento se realizase de 100 km o más.

3. Fallecimiento de Tíos. (3º grado de afinidad y consanguinidad)

Para la vigencia de este convenio se concede un día natural (1 día), sin derecho a otros días por desplazamiento y si el sepelio coincide con día de trabajo.

4. Enfermedad Grave, hospitalización o intervención quirúrgica; de Cónyuges del Trabajador, Hijos de Trabajador, Padres y Padres políticos del Trabajador y además Abuelos, Hermanos y Nietos del Trabajador (familiares de 1º y 2º Grado, afinidad y consanguinidad).

En caso de enfermedad grave (con hospitalización) de parientes hasta segundo grado de afinidad ó consanguinidad, con justificante medico sea de centros públicos o privados; dispondrá el trabajador de dos días laborables.

Se entenderá la hospitalización y la intervención quirúrgica como un solo proceso desde el momento del ingreso hasta el alta hospitalaria, obteniéndose derecho a una sola licencia retribuida.

A estos efectos se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en certificado inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes.



Por intervención quirúrgica sin hospitalización dispondrá de 1 día laboral. Si en el documento médico este facultativo indicase necesidad de reposo domiciliario, tendrá un día natural más.

Si hubiere que realizar desplazamiento a los centros hospitalarios del sistema de sanidad pública ó clínica privada fuera de la localidad por dirección facultativa dispondrá de dos días hábiles más.

Podrá el Trabajador solicitar por escrito razonadamente el disfrute de forma alterna, si bien deberán cumplirse para ello las siguientes condiciones:

1ª. Establecer con carácter previo el cómputo de los días de licencia, determinándose en ese momento (día del hecho causante de la licencia). El cómputo será iniciado tomando el trabajador en primer lugar un día natural de desplazamiento. A continuación, la licencia en cada caso y finalmente el segundo día natural de desplazamiento.

2ª. Posibilidad de cambiar por otro, en caso de dificultades en producción, el Trabajador que disfrute alternativamente la licencia a la que tenga derecho.

3ª. En ningún caso esta posibilidad de disfrute alterno podrá ser superior en el tiempo a la de la hospitalización del familiar. Si esto ocurriese pierde el resto de la licencia no usada.

5. Alumbramiento de Esposa del Trabajador y/o Nacimiento de Hijos del trabajador

Cuatro días laborables y si necesitase la madre del nacido intervención quirúrgica en el parto, este plazo se podrá alargar hasta tres días laborables más. Dichos días podrán disfrutarse dentro de los 15 días siguientes al del alumbramiento.

Dispondrá de hasta dos días naturales más en caso de realizar desplazamiento.

Este permiso podrá disfrutarse a la finalización del permiso de paternidad o maternidad

6. Matrimonio de Hijos, Hermanos y Padres del Trabajador.

En estos casos el trabajador dispondrá de un día natural de permiso retribuido. (1 día).

Dispondrá de hasta dos días naturales más en caso de realizar desplazamiento.

7. Traslado de domicilio.

En estos casos el trabajador dispondrá de dos días naturales de permiso retribuido (2 días). Este permiso podrá ser justificado con +- siete días, antes o después del día efectivo del traslado.



8. Matrimonio del Trabajador.

En caso de matrimonio del trabajador este dispondrá de dieciocho días naturales de permiso retribuidos. (18 días). El trabajador podrá disfrutar de este permiso durante el año posterior al hecho causante.

9. Parejas de Hecho.

En todos los supuestos incluidos en este artículo 39, la pareja de hecho, legalmente reconocida, tendrá la equivalencia del matrimonio.

10. Exámenes del Trabajador.

El Trabajador dispondrá del tiempo necesario, durante su jornada laboral, para realizar los exámenes, con justificación posterior en todo caso.

11. Cargo Público, Lactancia y Guardia Legal.

Se estará en todos estos casos a lo que informe la ley vigente en cada momento.

12. Bautizo hijos del trabajador.

El trabajador disfrutará de un día natural de permiso en este supuesto.

13. Primera Comunión hijo del trabajador.

El trabajador disfrutará de un día natural de permiso en este supuesto.

14. Nacimiento de Nietos del Trabajador.

La Dirección de la Empresa garantiza el cambio de turno de trabajo o día de trabajo en este supuesto a todo el trabajador que lo solicite, recuperándolo posteriormente de acuerdo con su superior inmediato.

15. Consultas Médicas.

Se concederá permiso retribuido para la asistencia a consultas o pruebas médicas; sea en centros públicos o privados; cuando sea para el propio trabajador o el acompañamiento a cónyuges o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

La duración del permiso se hará con respecto a la siguiente regla:

Cuando coincida con su turno de trabajo, dispondrá:

De hasta cuatro horas si la consulta es en Zafra.



De hasta ocho horas si el desplazamiento a realizar es superior a 40 Km. de Zafra

Cuando no coincida con su turno de trabajo y se solape con el mismo, dispondrá del tiempo que sea necesario. Excepcionalmente para el turno de noche se realizará este permiso en base a la siguiente escala:

Hora de la Cita	Hora de salida con permiso retribuido
Entre las 8:00 y las 9:00	2:00
Entre las 9:00 y las 10:00	2:30
Entre las 10:00 y las 12:00	3:00

16. Adopción.

El trabajador disfrutará de un día laborable de permiso en este supuesto.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Clasificación profesional, promoción, ceses y excedencias

Artículo 40. Clasificación general.

A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

Técnicos de Taller.

Peón.

Especialista.

Oficial de 3ª.

Oficial de 2ª.

Oficial de 1ª.

Oficial de 1ª Especial.

Jefe de equipo.

Administrativos.

Auxiliar administrativo.



Traductor de 2ª.

Oficial administrativo 2ª.

Traductor de 1ª.

Oficial administrativo 1ª.

Secretaria bilingüe.

Técnicos de Oficina.

Técnico Organización 1ª.

Técnico Organización 2ª.

Delineante 1ª.

Delineante 2ª.

Reproductor/Microfilmador.

Auxiliar Técnico.

Subalternos.

Chófer.

Almacenero.

Telefonista.

Ordenanza.

Mandos y cuadros de taller y de oficina.

De taller.

Ingenieros.

Peritos/Ing. Técnicos.

Jefe de taller.

Maestro de 1ª.

Maestro de 2ª.

Encargado.

De Oficina.

Ingenieros.

Licenciados.



Peritos/Ing. Técnicos.

Diplomados.

Graduado Social.

ATS.

Delineante Proyectista.

Jefes de 1ª (Téc. /Adm.)

Secretaria de Dirección.

Jefes de 2ª (Téc. /Adm.)

Artículo 41. Promoción.

Establecida la provisión de una vacante, debe de procederse a su ocupación por el personal idóneo, iniciándose los procedimientos siguientes:

- a) Adecuación del personal disponible.
- b) Aptos sin plaza.
- c) Concurso - Oposición y de Méritos.
- d) Libre designación por Dirección de la Empresa.
- e) Prioridad a la hora de contratar a trabajadores a los hijos de trabajadores en activo.

Adecuación del personal disponible.

Antes de convocar las vacantes, el Departamento de Personal tratará de cubrirlas con el personal disponible de la misma categoría y calificación profesional de la plaza(s) a cubrir, efectuándose siempre una prueba que no podrá exceder de tres meses, siendo preceptivo el informe favorable de sus responsables inmediatos para la ocupación de dichas plazas.

Aptos sin plaza.

Abarca al personal que, habiendo superado la puntuación mínima exigida en un Concurso - Oposición, no hubiese ocupado la plaza objeto de dicho concurso.

El Departamento de Personal cubrirá las vacantes con estos, por riguroso orden de puntuación, siempre y cuando la categoría y calificación profesional del puesto a cubrir coincidan con las del trabajador que resultó apto sin plaza en el anterior concurso.



La validez de esta situación será de un año, siendo condición indispensable superar un período de prueba para su consolidación; en caso de no superar este el trabajador afectado se reintegrará a su anterior puesto de trabajo con pérdida de la condición de apto sin plaza.

El período de prueba al que se alude en el párrafo anterior dependerá de la naturaleza del puesto a cubrir no pudiendo exceder de tres meses.

Concurso – oposición.

Se cubrirán por este sistema aquellas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no sé hayan ocupado por personal disponible o aptos sin plaza.

Además de la ausencia de los requisitos necesarios para optar al Concurso - Oposición, incapacitarán para tomar parte en el mismo:

- 1º. Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según informe del Servicio Médico de Empresa.
- 2º. Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- 3º. Haber sido sancionado por falta grave o muy grave con incapacitación para promocionar, en el plazo de la sanción impuesta.
- 4º. Haberse presentado con resultado negativo a prueba análoga en el período de los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.

A. Requisitos para tomar parte en concurso-oposición.

Con independencia de los requisitos propios del puesto a cubrir, se establecen, con carácter general, los siguientes:

A.1. Que en la fecha de la finalización del plazo de la admisión de solicitudes, el solicitante tenga un contrato de trabajo por tiempo indefinido (fijo).

B. Tramitación del concurso-oposición

El mismo se llevará a través del siguiente proceso:

B.1. Anuncios: El Departamento de Personal, a través de todos los tablones de aviso, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un período no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.



B.2. Publicaciones: En el segundo día, a contar desde el cierre de solicitudes, se publicará en el tablón de avisos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un período de tres días para reclamaciones, las cuales se substanciarán dentro de los tres días siguientes.

B.3. Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día a partir del período en que finalice el de reclamaciones, se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución, entregándose inmediatamente a cada uno de los admitidos los programas de materias sobre los que han de versar los ejercicios teóricos - prácticos.

B.4. Pruebas: El Concurso - Oposición constará de:

- a) Pruebas prácticas.
- b) Pruebas teóricas.
- c) Pruebas psicotécnicas.

En circunstancias especiales, la Dirección podrá convocar Concurso- Oposición eliminando las pruebas que considere oportuno, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

- a) Prueba práctica: A partir de la admisión del candidato, se podrá se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de Examen.
- b) Pruebas teóricas: Superadas las pruebas prácticas, se celebrarán a partir de los quince días de la entrega de los programas, las pruebas teóricas que, así mismo, tendrán carácter eliminatorio.
- c) Pruebas psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

La convocatoria deberá quedar resuelta en el plazo máximo de dos meses.

C. Tribunal de examen.

Las pruebas serán juzgadas por tribunal constituido por:

C.1. Presidente: A designar por la Dirección.

C.2. Vocales:

- a) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe responsable o persona por él asignada, de la plaza o plazas cuya vacante haya de cubrirse.



b) Dos representantes sindicales, miembros del Comité de Empresa, designados por dicho órgano de representación.

c) Un miembro del Departamento de Personal, que actuará como secretario con voz pero sin voto.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos de órganos o personas de la Empresa o ajenos a ella.

D. Puntuación.

Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos, distribuidos como sigue:

a) Méritos especiales:

— Asistencia con aprovechamiento a Cursos de Formación, propios de la especialidad objeto del Concurso - Oposición:10 p.

b) Antigüedad:

— Un punto por año de antigüedad en la Empresa hasta un máximo de:..... 6 p.

c) Prueba práctica:

— Máximo de: 50 p.

d) Prueba teórica:

— Máximo de: 25 p.

e) Prueba psicotécnicas:

— Máximo de: 9 p.

TOTAL:..... 100 p.

En las pruebas con carácter eliminatorio se habrá de obtener, como mínimo, el 50% de las puntuaciones de cada una de ellas.

E. Publicación De Resultados.

Dentro de los siete días laborables a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de aviso el resultado del Concurso-Oposición, expresando la puntuación obtenida, abriéndose un período de reclamación de cinco días, los cuales se resolverán por el Tribunal dentro de los cinco siguientes.



F. Publicación definitiva y asignación de plazas.

Una vez resuelta las reclamaciones habidas, se publicarán las relaciones definitivas de puntuaciones y la asignación de vacantes.

G. Plazo de incorporación.

El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada en el Concurso - Oposición se establece en 1 mes, contado desde la fecha que se fija en el acta.

H. Plazas desiertas.

Cuando las plazas a Concurso - Oposición queden desiertas, se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa.

Libre designación.

La Dirección de la Empresa podrá promover, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en Concurso - Oposición, las vacantes correspondientes a los siguientes puestos:

Mandos y cuadros de taller y oficina.

La Dirección de la Empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes que requieran titulación académica, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

Formación.

1. Formación Permanente.

1.1.1. Por la Dirección se prepararán los cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

1.1.2. Mediante esta formación, la Dirección de la Empresa buscará la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejoras de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

1.1.3. Búsqueda igualmente una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento de su cualificación profesional y mejorar su situación.



1.1.4. También función preventiva, para anticipar las posibles consecuencias negativas que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica tecnológica.

2. Formación Específica.

La Empresa fomentará la formación en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los Organismos Oficiales y, especialmente, con el Plan Nacional de Seguridad e Higiene, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

Artículo 42. Ceses.

El personal que desee causar baja voluntaria en la Empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de 15 días naturales.

El incumplimiento de este plazo por parte del trabajador dará lugar a detraer del importe de la liquidación final del trabajador un importe equivalente a un día de salario por cada día de plazo de preaviso incumplido.

Artículo 43. Excedencias.

Resultará de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en vigor, y todo lo referente a excedencias que contemplen la Ley de Igualdad, así como demás Leyes vigentes.

CAPÍTULO OCTAVO

Beneficios sociales

Artículo 44. Capacidad disminuida.

Cuando a un trabajador se le declare administrativamente una incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo, continuará prestando sus trabajos en la Empresa sin disminución de categoría ni percepciones salariales, si su nuevo estado físico / psíquico le permitiera realizar el trabajo habitual suyo con total eficacia.

Artículo 45. Contratación.

Para cubrir todos aquellos puestos de trabajo eventual tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos/as de los trabajadores de la Empresa.

Si se considerara necesarios para el buen funcionamiento de la Empresa, dichos puestos de trabajo se convertirán en indefinidos, siendo el mínimo el 2% del porcentaje anual de con-



tratación de eventuales sobre la plantilla de trabajadores con contrato de duración indefinida o de manera contraria se les abonará a estos trabajadores en el contrato, como concepto de indemnización el 35 % más de la indemnización que marca la Ley.

Artículo 46. Edad de jubilación.

Entretanto subsistan las precarias condiciones de empleo en el mercado laboral nacional, y al objeto de facilitar la colocación o búsqueda de empleo a jóvenes, se establece como edad de jubilación ordinaria aquella que establezca la ley vigente en cada momento.

La Empresa se compromete a que, si durante la vigencia de este acuerdo surgiera una Ley que sobre esta materia beneficiase a los Trabajadores, pondrá de su parte todo lo que pueda para que aquellos trabajadores que lo deseen puedan hacerlo.

Artículo 47. Premio de nupcialidad.

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia de este convenio percibirán una gratificación de 595,31 € para el año 2021.

Este valor se revisará en 2021 y se incrementará en 2022 y 2023, en los mismos términos dispuestos en el artículo 13.

Artículo 48. Fondo de Asistencia Social y Becas.

La asignación para Becas de Estudio y asistencia social será para el año 2021, 2022 y 2023 de 100.000 €.

Esta comisión podrá deducir del importe de las becas, la cantidad que estime oportuna para atender necesidades sociales excepcionales.

Artículo 49. Seguro Colectivo.

La Empresa, exclusivamente, contratará para todos los trabajadores de la misma una póliza de seguros, de idéntica cuantía para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos con las cantidades y coberturas que a continuación se relacionan:

Incapacidad absoluta	30.000 €
Fallecimiento (Muerte natural)	30.000 €
Fallecimiento accidental	42.000 €
Incapacidad total trabajo habitual	15.000 €



Estas cantidades para 2021 son aplicables desde el día de la firma de aprobación del nuevo convenio, no teniendo efectos retroactivos.

El importe de estas indemnizaciones se incrementará anualmente en los términos dispuestos en el artículo 13 del Convenio Colectivo.

Artículo 50. Baja por accidente de trabajo.

En caso de baja debida a accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100% la totalidad de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas salariales, así como, el plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, cuarto turno y prima del 12% si la tuviere, que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja.

Dicho complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Se exceptúan las pagas extraordinarias que están reguladas por el artículo 11.

Artículo 51. Baja por I.T.

En caso de baja por contingencias comunes, la Empresa completará hasta el 100% la totalidad de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas salariales, así como, el plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, cuarto turno y prima del 12 % si la tuviere, que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja.

Este complemento se abonará en todos los casos desde el primer día de la baja.

Artículo 52. Transporte Colectivo de Empresa.

La empresa mantendrá el Servicio Colectivo de Transporte para los trabajadores que residan en alguna de las siguientes localidades: Zafra, Los Santos de Maimona y Puebla de Sancho Pérez.

Asimismo, cuando la Empresa no disponga los medios de transporte colectivos para algunos de los turnos u horarios fijados por la misma, a los trabajadores con derecho al mismo y que se desplacen a la fábrica en medios propios de locomoción, se les abonarán en concepto de compensación de transporte los importes siguientes:

Para los trabajadores de Zafra 3,75 €

Para los trabajadores de P. de Sancho Pérez 5,02 €

Para los trabajadores de Los S. de Maimona 5,32 €

Estos valores se revisarán en 2021 y se incrementará en 2022 y 2023, en los mismos términos dispuestos en el artículo 13.



CAPÍTULO NOVENO

Comité de empresa y representación sindical**Artículo 53. Comité de Empresa.**

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de las Empresas, asumiendo la defensa de los intereses laborales de sus representados.

El comité de empresa dispondrá para sus reuniones de las salas adecuadas, así como de un crédito horario mensual, para cada uno de sus miembros, que la Ley vigente en cada momento determine.

Asimismo, el Comité de Empresa dispondrá de los tabloneros de anuncios en número suficiente en el interior de la Factoría para la debida comunicación con sus representados, cuya utilización será de la exclusiva responsabilidad del propio comité.

De acuerdo con lo previsto en el E.T., a petición del comité de empresa, podrá pactarse la acumulación de horas a que se refiere el último párrafo del Artículo 68 del mismo.

Artículo 54. Representación sindical.

Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente, se reconoce al nivel de los términos previstos en el Artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación de las Secciones Sindicales que dispongan del nivel previsto será ostentada por los Delegados designados por el respectivo Sindicato, de acuerdo a las normas internas, debiendo de ser trabajadores en activo.

Los Delegados de las Secciones Sindicales representarán a éstas ante la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, asistiendo a las reuniones de éste (Comité) con voz y voto, siempre que los miembros del mismo (Comité de Empresa) por mayoría los admitan.

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de las mismas garantías que la ley otorgue a los Vocales del Comité de Empresa.

El número de Delegados Sindicales que podrán nombrar cada Sección Sindical vendrá determinado en la siguiente escala:

De 150 a 650 trabajadores	1 delegado
De 651 a 1200 trabajadores	2 delegados
De 1201 a 2000 trabajadores	3 delegados
De 2001 en adelante	4 delegados



Los delegados sindicales nombrados por cada sección sindical mantendrán sus garantías hasta el final del mandato que les corresponda a los miembros del Comité de Empresa.

Asimismo, y si así se acordase, se podrá acumular en el Delegado Sindical las horas garantizadas de los miembros del Comité de Empresa a las suyas propias.

Los Sindicatos con implantación en la Empresa en la proporción indicada, podrán difundir a sus afiliados información y propaganda de naturaleza exclusivamente sindical, sin interrumpir ni perjudicar el proceso de producción.

Para coadyuvar a esta finalidad, se pondrán a su disposición, el número de paneles convenientemente distribuidos dentro del recinto de la factoría, debiendo limitarse el uso de los mismos y comprometiéndose los Sindicatos a respetar los muros y paredes de la Factoría.

Las Secciones Sindicales dispondrán de un local propio en las instalaciones de la Empresa para el desarrollo de las actividades propias que la ley les reconoce.

Los miembros que sean designados por parte de la Representación de los Trabajadores para formar parte el Comité de Salud Laboral y no pertenecientes a la misma, dispondrán de un crédito de horas sindicales igual a las de los miembros del Comité de Empresa, dichas horas serán cedidas de las horas sindicales no utilizadas por los miembros de la R.T. contabilizadas trimestralmente, y si excepcionalmente necesitasen algunas más, la Empresa les abonaría hasta ocho horas mensuales, siempre y cuando el tope de horas consumidas no superase el crédito de horas de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 55. Derecho de reunión.

Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento.

CAPÍTULO DÉCIMO

Normativa disciplinaria

Artículo 56. Régimen disciplinario.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.



3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

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

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el apartado F) del presente artículo.
8. A los solos efectos de cómputo para posibles sanciones se considerará retraso no justificado todo el tiempo que exceda de cuatro minutos diarios de retrasos no justificados sobre la hora acordada de entrada al trabajo. Si no llegase el retraso a cuatro minutos, este retraso se ira acumulando hasta un máximo de sesenta minutos mensuales. Sobrepasada esta tolerancia de sesenta minutos mensuales, cualquier retraso podrá ser considerado como falta sancionable.

A) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) El retraso no justificado, de hasta cinco ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.



- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

B) Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) El retraso no justificado que conlleven tres faltas leves en el periodo de un trimestre
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.



- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluido el retraso no justificado), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.



- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

C) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) El retraso no justificado que conlleven más de tres faltas graves en el trimestre.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.



- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.



D) Sanciones.

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

A) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.

B) Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

E) Prescripción.

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

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) Faltas muy graves: sesenta días

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

F) Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.



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

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

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

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

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

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

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

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La empresa se compromete a mantener el empleo hasta el 31/12/2023, en el sentido de mantener la actual estructura de puestos de trabajo y el número total de ellos que según la empresa está en 416 en total.



Nota explicativa sobre grados de familia.

Para conocimiento de las partes y de todos los trabajadores se anexiona, fuera del texto de convenio, y a los efectos informativos el cuadro de grados de parentesco por consanguinidad y afinidad proveniente de la clasificación existente a día de hoy en nuestro código civil y en ningún caso implica derecho alguno sino está explícitamente reconocido en nuestro articulado de convenio.

Grados de consanguinidad y afinidad.

	1er. Grado	2º. Grado	3er. Grado	4º. Grado	
Titular / Cónyuge	Padre / Madre	Abuelo / a	Bisabuelo / a	Primo / a	
		Hermano/a	Tío / a		
	Hijo / a	Nieto / a	Sobrino / a		
			Biznieto / a		