

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2025, 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 Trabajo de la empresa Deutz Spain, SAU, para su centro de trabajo ubicado en Zafra (2025061932)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Deutz Spain, SAU, para su centro de trabajo ubicado en Zafra" –código de convenio 06100921012025 - que fue suscrito con fecha 19 de marzo de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa).

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,

ACUERDA:

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, 30 de abril de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
DEUTZ SPAIN, SA

Contenido:

1. Texto Convenio Colectivo.

Índice.

Capítulo Primero. Normas Generales.

 Artículo 1. Partes signatarias.

 Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

 Artículo 3. Ámbito personal.

 Artículo 4. Ámbito temporal.

 Artículo 5. Absorción, compensación y garantía personal.

 Artículo 6. Revisión y vinculación.

 Artículo 7. Prelación de normas.

 Artículo 8. Comisión paritaria.

Capítulo Segundo. Condiciones Generales de Trabajo.

 Artículo 9. Organización del Trabajo.

 Artículo 10. Incentivos.

 Artículo 11. Contrato de Formación.

Capítulo Tercero. Retribuciones.

 Artículo 12. Ordenación del salario.

 Artículo 13. Estructura del salario.

 Artículo 14. Pagas extraordinarias.

 Artículo 15. Cuantía.



Artículo 16. Antigüedad.

Artículo 17. Plus de distancia.

Artículo 18. Plus de mantenimiento.

Artículo 19. Compensación economato.

Artículo 20. Efectividad.

Capítulo Cuarto. Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 21. Declaración general.

Artículo 22. Principios generales.

Artículo 23. Equipos de protección individual.

Artículo 24. Vigilancia de la salud.

Artículo 25. Pluses: tóxico, penoso y peligroso.

Artículo 26. Garantías y competencias de los/as delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.

Artículo 27. Plan de movilidad y prevención de accidentes "in itinere".

Artículo 28. Formación en prevención de riesgos laborales.

Artículo 29. Protección de las personas especialmente sensibles.

Artículo 30. Protección durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 31. Riesgos psicosociales.

Artículo 32. Drogodependencias.

Artículo 33. Medio ambiente.

Artículo 34. Equipo de trabajo.

Capítulo Quinto. Jornada de Trabajo.

Artículo 35. Duración de la jornada.

Artículo 36. Cuadrantes.

Artículo 37. Tercer Turno de trabajo.

Artículo 38. Cuarto Turno de trabajo.

Artículo 39. Medidas de flexibilidad Interna.

Artículo 40. Bolsa de Horas.

Artículo 41. Teletrabajo.

Capítulo Sexto. Vacaciones y Licencias Retribuidas.

Artículo 42. Vacaciones.

Artículo 43. Licencias retribuidas.

Capítulo Séptimo. Clasificación Profesional, Promoción, Ceses y Excedencias.

Artículo 44. Clasificación profesional.

Artículo 45. Promoción.

Artículo 46. Formación.

Artículo 47. Ceses.

Artículo 48. Excedencias.

Capítulo Octavo. Beneficios Sociales.

Artículo 49. Igualdad de trato, diversidad, inclusión y no discriminación.

Artículo 50. Personas con discapacidad.

Artículo 51. Contratación.

Artículo 52. Edad de jubilación.

Artículo 53. Premio de nupcialidad.

Artículo 54. Fondo de Asistencia Social y Becas.

Artículo 55. Seguro Colectivo.

Artículo 56. Baja por accidente de trabajo.

Artículo 57. Baja por I.T.

Artículo 58. Transporte Colectivo de Empresa.

Artículo 59. Desconexión digital.

Capítulo Noveno. Comité de Empresa y Representación Sindical.

Artículo 60. Comité de Empresa.

Artículo 61. Representación sindical.

Artículo 62. Derecho de reunión.

Capítulo Décimo. Régimen Disciplinario.

Artículo 63. Régimen disciplinario.

Artículo 64. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Disposición Adicional Primera.

2. Anexos.

A) Tablas salariales año 2024 y 2025.

B) Valores CPL por categorías y líneas 2024 y 2025.

C) Compromiso sobre la cláusula de revisión salarial.

CAPÍTULO PRIMERO

Normas Generales**Artículo 1. Partes Signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Zafra de Deutz Spain y las secciones sindicales, formado por representantes de CCOO de Industria de Extremadura y UGT FICA Extremadura como representación laboral, de otra parte la representación de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. 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 3. 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 4. Ámbito temporal.

1. La vigencia de este convenio será de dos años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y finalizará el 31 de diciembre de 2025.
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 5. 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 perso-

nam". Estas condiciones podrán ser sustituidas mediante pacto entre empresa y la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora, de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 6. 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 7. Derecho supletorio.

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

1. Convenio Colectivo del Metal de Badajoz.
2. Convenio Colectivo Estatal del Metal.
3. Estatuto de los Trabajadores.
4. Normas y leyes vigentes en cada momento.

La resolución de dudas interpretativas corresponderá a la comisión paritaria que se regula en el artículo 8 del presente texto.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Se establece una comisión de ocho personas, cuatro de entre la Representación de las Personas Trabajadoras y cuatro de la Empresa, que velará por el cumplimiento e interpretación del articulado del presente convenio.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día.

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

Serán funciones de dicha Comisión:

1. La interpretación del convenio colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la Jurisdicción Laboral.
2. La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el convenio colectivo.
3. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

En el caso de que la comisión no alcance acuerdo, se elevará lo actuado por la misma se acudirá a alguno de los sistemas de solución autónoma de conflictos colectivos en la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 9. 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 Legal de las Personas Trabajadoras, 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 10. 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 toda la plantilla un nuevo sistema de incentivos, estos percibirán una prima estimada individual, según el acuerdo alcanzado en su día entre la Representación de las Personas Trabajadoras y La Empresa basado en el sistema BEDEAUX.

En las líneas de fabricación de soportes, poleas, engranes y culatas 1015 y para las personas 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 de la propia persona. 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.

Artículo 11. Contrato de formación.

La empresa podrá realizar contratos de formación para la adquisición de la práctica profesional según la aplicación del artículo 11 del estatuto de las personas trabajadoras con las siguientes limitaciones:

- La duración máxima de este contrato solo podrá ser de un año de duración.
- Este contrato no podrá ser realizado para sustituir un puesto de trabajo a tiempo completo, y no podrá realizarse a tiempo parcial.
- La modalidad de contrato es la destinada a la obtención de la práctica profesional.
- Solo se podrá realizar este contrato para los grupos 4,5 y 6 en la división funcional del personal técnico y empleado, cumpliendo siempre las obligaciones de titulación académica que se recojan en la normativa aplicable.
- El 25% de la jornada será destinado en formación.
- El 75% de la jornada será de actividad laboral y por tanto el salario el 75% del que por tabla corresponda a su grupo y nivel profesional.
- No podrá haber más de 12 personas con este contrato vigente en la empresa, 6 del programa HP (búsqueda de talento externo) y otras 6 para cualquiera de los departamentos de estructura de la empresa.



- Los trabajadores y trabajadoras con este tipo de contrato no podrán hacer horas extraordinarias.
- La empresa elaborará un plan individual de formación para estos contratos a fin de dar cumplimiento al porcentaje de formación acordada.
- El periodo de prueba para este contrato no ascenderá a más de un mes.

CAPÍTULO TERCERO

Retribuciones

Artículo 12. 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 económicaso en especie de las personas trabajadoras 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 desarrolleen.

Artículo 13. 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 mantenimiento.

— Plus de trabajo nocturno.

— Plus de 4º turno.

Complemento por Calidad y/o Cantidad.

— Primas directas.

— Primas estimadas.

— * Ver. ART. 10 INCENTIVOS.

Complementos de vencimiento Superior al Mes.

— Pagas extraordinarias.

B) 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.

— Compensación por teletrabajo.

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

Artículo 14. 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 15. Cuantía.

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

Incremento salarial para 2024.

Se incrementarán las tablas salariales en un 5 % sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Incremento salarial para 2025.

Se incrementarán las tablas salariales en un 3 % sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Revisión salarial:

La revisión salarial se realizará a la conclusión del año 2025, con carácter retroactivo para los salarios percibidos y valores de 2025 en los siguientes términos:

Si el IPC resultante del periodo 01-01-2024 a 31-12-2024 es igual o mayor al 2,5%, se revisarán las tablas salariales con la suma del IPC 2024 y 2025 más un 3%.

Si el IPC resultante del periodo 01-01-2024 a 31-12-2024 es menor del 2,5%, se revisarán las tablas salariales con la suma del IPC 2024 y 2025 más un 2%.

A los efectos de realizar esta revisión, se establece una cuantía de incremento salarial máximo para los dos años del 10%.

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 16. 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 17. Plus de distancia.

A las personas trabajadoras 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:

0,45 euros / km para el año 2024.

Este valor se revisará e incrementará en 2025, en los mismos términos dispuestos en el artículo 15.

Artículo 18. Plus de mantenimiento

A las personas trabajadoras que, dentro de los grupos profesionales de la división funcional de operarios, estén desarrollando funciones dentro del departamento de mantenimiento, mientras realizan dichas funciones, se les abonará el denominado Plus de Mantenimiento.

Este plus tendrá un valor fijo mensual, que consistirá en la cuantía equivalente a 17,5% del salario mensual de tablas salariales, abonándose en cada una de las doce mensualidades que actualmente percibe cada trabajador y quedando excluidas las pagas extraordinarias. Se abonará independientemente de que la persona trabajadora, acuda o no a su puesto de trabajo, incluyéndose vacaciones, excedentes, permisos retribuidos, incapacidad temporal, ... Se añadirán estos valores a las tablas salariales.

Artículo 19. Compensación Economato.

En compensación por la supresión del economato, la Empresa abonará a cada una de las personas trabajadoras con fecha de alta en la Empresa anterior al 10-02-93, la cantidad de 468,87 € para 2024, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada persona.

Este valor se revisará e incrementará en 2025 en los mismos términos dispuestos en el artículo 15, en todos los casos en cómputo anual, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada persona.

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

Artículo 20. Efectividad.

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

CAPÍTULO CUARTO

Salud Laboral y Medio Ambiente

Artículo 21. 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 22. 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, S.A. no permitirá el inicio de la prestación de servicios sin tener constancia documental de que las personas pertenecientes a 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, S.A. 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 23. Equipos de protección individual.

De acuerdo a la revisión de los puestos de trabajo mencionada en el Apartado 3 del artículo anterior 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 la persona trabajadora obligada 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 24. 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 persona trabajadora afectada y salvaguardando la confidencialidad de los mismos.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de la plantilla no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras sin que pueda facilitarse a la Empresa u otras personas sin consentimiento expreso de la persona afectada.

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 de la persona trabajadora 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 25. 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, el personal que tuviera 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 Penoso 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 Penoso 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 Centro Extremeño de Seguridad y Salud Laborales o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 26. Garantías y competencias de los delegados y las delegadas de prevención y comité de seguridad y salud.

* Respecto a las delegadas y delegados de prevención.

La representación sindical de prevención dispondrá de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en sus condiciones de representación 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 delegados y las delegadas 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 las delegadas y delegados 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 regirá, 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 las Delegadas y Delegados de Prevención, de una parte, y por la Representación de la Empresa en número igual, de la otra. No será necesario pertenecer a la representación legal de las personas trabajadoras para formar parte del comité de seguridad y salud, como delegados y delegadas de prevención.

En las reuniones del Comité podrán participar, con voz, pero sin voto, delegados y delegadas sindicales, personas con funciones de asesoría de las partes y el personal técnico de prevención de la empresa que no esté incluido en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrá participar personal de la empresa que cuente 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 27. Plan de movilidad y prevención de accidentes "in itinere".

La empresa llevará a cabo, junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, campañas de divulgación dirigidas a estimular la prudencia y precaución de la plantilla 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 y todas.

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 28. 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 quien tenga la responsabilidad directa de la persona trabajadora 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 la persona encargada de impartir la formación 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 de la trabajadora o trabajador en la empresa.

Con independencia de la formación inicial, cada persona trabajadora 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 29. Protección de las personas especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales y otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellas que pasen por situación de incapacidad permanente o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidas 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.

Para proteger a las personas trabajadoras de mayor edad y respetándose lo establecido en los artículos 37 y 38, se establece que durante el año anterior a dicha jubilación no realizarán jornada nocturna y de forma excepcional cobrarán el plus del tercer turno.

Artículo 30. Protección durante el embarazo y la lactancia.

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 31. 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 la plantilla 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 y trabajadoras.

Artículo 32. 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 33. 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 34. Equipo de trabajo.

Anualmente la Empresa entregará 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.

Personal técnico 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.

Personal Administrativo y Técnico de Oficina.

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

Todas las personas trabajadoras 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 35. Duración de la jornada.

La jornada de trabajo para 2024 y 2025, 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 toda la plantilla, 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 36. Cuadrantes.

La Dirección de la empresa entregará 7 días antes del inicio de cada mes un cuadrante de todas las personas 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 RLPT. Se permiten a los trabajadores y trabajadoras 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 37. Tercer turno de trabajo.

Existen acuerdos entre la Empresa y la representación legal de la plantilla sobre compensaciones sociales y económicas para las personas 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 38. Cuarto turno de trabajo.

La Representación de las Personas Trabajadoras y la Dirección de La Empresa acuerdan que todas aquellas personas, que realicen su jornada normal de trabajo en fines de semana y puentes recuperados, tendrán una compensación económica, aparte de su salario, de 44,57 € brutos por día trabajado completo para 2024.

Este valor se revisará e incrementará en 2025 en los mismos términos dispuestos en el artículo 15.

Igualmente, aquellas personas 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 fábrica de 0 a 4 horas, el 50% de esta compensación pactada.

Si permanecen en Fábrica de 4 horas 1 minuto a 8 horas el 100% de esta compensación pactada.

La persona trabajadora, no podrá trabajar en el cuarto turno si no está en el modelo de rotación (mañana/tarde/noche). Así mismo, no se podrá desarrollar el trabajo en fines de semana, en puestos de trabajo cuyo cuadrante, no estén a 4 turnos; salvo situaciones de avería de maquina sobrevenidas donde si cabrá la movilidad funcional.

Artículo 39. 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 36.
- B) Bolsa de horas. (Según artículo 40).

Artículo 40. 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	80	julio agosto septiembre	45
marzo			
abril			
mayo	65	octubre noviembre diciembre	32
junio			

La "Comisión de Seguimiento Bolsa de Horas" tiene como funciones la vigilancia y cumplimiento de estas condiciones acordadas. Esta comisión estará formada por 6 personas, 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 una persona 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 una persona 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 de una persona trabajadora.

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:

1. El personal con responsabilidad de Mando Intermedio solicitará personal voluntario de las líneas, secciones o departamentos afectados.
2. En caso de no existir personal voluntario, se establecerá un proceso rotativo de entre todas las personas, que permita el reparto de dicha necesidad entre todas las personas que componen la línea, sección o departamento.

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

1. 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.
2. Medias jornadas laborales de cuatro horas o jornadas laborales completas utilizando-se, 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 domingo 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

D) No se recuperará/anticipará en turnos de noche. Tampoco se podrá en días festivos, inhábiles, puentes recuperados, vacaciones individuales de la persona trabajadora, ni sábados que precedan alguna festividad.

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

F) La ejecución de la bolsa de horas por la empresa será dada a conocer anticipadamente a las personas afectadas 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 las personas afectadas. 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.

G) 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.

Las personas trabajadoras 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.

H) Los Trabajadores y trabajadoras 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.

I) Cuando las personas trabajadoras recuperen/anticipen las horas (bien sea en horas, medias jornadas, o jornadas completas), estas percibirán el "plus de disponibilidad". Este plus tendrá un importe de 55,71 € brutos por cada jornada completa, si bien para el caso de no alcanzar la jornada completa, percibirán en todo caso su parte proporcional. Aquellas personas trabajadoras 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 e incrementará en 2025 en los mismos términos dispuestos en el artículo 15.

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.

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

K) 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 parafuturas ocasiones, recogiéndose en acta para su aplicación incorporándose como anexo a este acuerdo.

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

- Necesidadesproductivas 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.

M) El periodo de liquidación de la bolsa de horasvencerá 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 prórrogala persona trabajadora 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.

Artículo 41. Teletrabajo.

El teletrabajo es la forma de realización de la actividad laboral donde la persona trabajadora desarrolla su trabajo desde su domicilio, en el lugar elegido por esta y mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El teletrabajo solo podrá realizarse a petición de la persona trabajadora, mediante acuerdo entre la empresa y la persona afectada, respetando en todo caso lo previsto en este convenio colectivo, y demás leyes vigentes. El teletrabajo podrá solicitarlo la persona trabajadora en aquellos puestos de trabajo cuyas tareas sean compatibles con el mismo.

El acuerdo se realizará cuando el teletrabajo vaya a desarrollarse de manera regular. Se entiende que es regular el trabajo a distancia que se presta, en un período de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada (o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo).

La solicitud que realice el trabajador deberá contener la siguiente información sobre la actividad de teletrabajo.

- Duración de la petición.
- Forma de reparto de la jornada en teletrabajo: en horas, en días, ...
- Ubicación en la cual desarrollará la actividad
- Medios/equipos que necesita.

La persona trabajadora podrá previa notificación a la empresa con una antelación mínima de 15 días a sus efectos, anular el acuerdo, volviendo a realizar su jornada de forma presencial.

Las personas que están en la modalidad de teletrabajo estarán adscritas a un turno de trabajo y horario en las condiciones convencionales o individuales pactadas, con las mismas condiciones que una persona trabajadora en los locales de la empresa.

Del acuerdo que obligatoriamente deberá formalizarse por escrito, le será de aplicación el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en la Ley 10/2021 de 9 de julio, remitiéndose copia a la RLPT.

La empresa:

- Informará a la RLPT de todas las peticiones de Teletrabajo, así como de la resolución de la petición y el acuerdo si se produce.
- Realizará una evaluación del puesto de trabajo en el cual la persona trabajadora desarrollará su actividad, de forma previa al inicio del Teletrabajo, a fin de garantizarle la adecuada protección de la salud.
- Entregará los equipos informáticos, programas, mobiliario y medios necesarios para el desarrollo de la actividad. A la finalización del teletrabajo, la persona trabajadora tendrá que devolver todos los medios facilitados en un periodo no superior a 15 días.

- Garantizará el salario de la persona, en idénticas condiciones que si estuviera realizando el trabajo de forma presencial en el centro de trabajo.
- Facilitará las herramientas necesarias para llevar el registro horario de la jornada de trabajo.
- Garantizará el derecho de la persona para participar en las acciones formativas al igual que las personas trabajadoras presenciales. El teletrabajo no podrá limitar el acceso a la formación.
- Abonará una compensación económica por los gastos originados con motivo de calefacción, electricidad, agua, conexión de datos. Tendrá el nombre de Compensación Teletrabajo y una cuantía mensual de 20,00 €. En caso de no realizarse el teletrabajo en jornada completa, percibirá su parte proporcional. Este valor se revisará e incrementará en 2025 en los mismos términos dispuestos en el artículo 15.

El acuerdo de teletrabajo deberá contener como mínimo las siguientes cuestiones de acuerdo a lo recogido en este convenio y la Ley 10/2021:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas, incluidos consumibles y elementos muebles, así como su vida útil o período máximo para su renovación.
- Enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en convenio o acuerdo colectivo.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad;
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, para la protección de datos.



- Instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables al trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

CAPÍTULO SEXTO

Vacaciones y Licencias Retribuidas

Artículo 42. Vacaciones.

Con carácter general se establecen 24 días laborables anuales de vacaciones para 2024 y 2025, cuyo disfrute se decidirá al confeccionar el calendario laboral. En cualquier caso, las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Además de los días mencionados en el párrafo anterior, cada persona trabajadora dispondrá de días de asuntos propios en función de su antigüedad en la empresa. Estos días serán de libre disposición para la persona trabajadora:

A partir de 10 años de antigüedad en la Empresa, se tendrá derecho a 1 día de asuntos propios en cada año de vigencia del Convenio.

Con 16 años de antigüedad en la Empresa se tendrá derecho a 2 días de asuntos propios en cada año de vigencia del Convenio.

Con 17 años o más de antigüedad en la Empresa, se tendrá derecho a 3 días de asuntos propios 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.

La cuantía de la retribución de los días de asuntos propios será la misma que la expuesta en el párrafo anterior para las vacaciones.

Para hacer efectivo el derecho de la persona trabajadora a la conciliación de la vida personal y laboral con el disfrute de las vacaciones; la empresa establecerá dos semanas continuadas de vacaciones durante los meses de julio, agosto o septiembre. Y cada persona trabajadora podrá elegir entre:

Opción 1. Establecer las otras dos 2 semanas, por semanas completas durante los meses de julio, agosto o septiembre. Pudiendo elegir la persona trabajadora si las disfruta o no de forma continuada, y si esas semanas son a continuación de las ubicadas por la empresa.

Opción 2. Establecer 1 semana durante los meses de julio, agosto o septiembre pudiendo estar a continuación o de forma previa a las dos semanas establecidas por la empresa. Y la otra semana coincidiendo con las fechas de navidad: o bien en la última semana laboral del año vigente, o la primera del año posterior.

Artículo 43. 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 primer día laboral 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 la persona 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.
- D) Las licencias de este artículo deberán ser justificadas en todos los casos.

	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	

**Situaciones que dan derecho a licencia:**

1. Fallecimiento de cónyuge y familiares de 1.er grado de afinidad y/o consanguinidad de la persona trabajadora.

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

Dispondrá de un día natural adicional si la persona trabajadora 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 familiares de 2.^º grado de afinidad y/o consanguinidad de la persona trabajadora.

En estos casos se conceden cuatro días naturales. Si el fallecimiento sucede en el descanso semanal o con dos festivos, dentro de los cuatro naturales, se concede un día más para las gestiones administrativas.

Dispondrá de un día natural adicional si la persona trabajadora 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/as (3.^º grado de afinidad y consanguinidad).

Para la vigencia de este convenio se concede un día natural (1 día), si el sepelio coincide con día de trabajo. Dispondrá de un día natural más, si la persona trabajadora tiene que realizar desplazamiento.

4. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; de Cónyuges y/o familiares de 1^º y 2^º Grado, por afinidad o consanguinidad de la persona trabajadora, 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.

Por accidente o Enfermedad Grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; con justificante medico sea de centros públicos o privados; dispondrá la persona trabajadora de cinco días laborables.

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.



Podrá la persona trabajadora solicitar por escrito razonadamente el disfrute de forma alterna, si bien deberán cumplirse para ellitas siguientes condiciones:

1^a. Establecer con carácter previo los días de licencia, determinándose en ese momento el día del hecho causante de la licencia.

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

5. Nacimiento de hijos/hijas de la persona trabajadora y/o adopción.

En estos dos casos dispondrá de cuatro días laborables.

En el caso de nacimiento, y si se ha producido con intervención quirúrgica, este plazo se alargará tres días laborables más.

Dispondrá de 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/as, hermanos/as y progenitores de la persona trabajadora.

En estos casos la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

En estos casos 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 de la persona trabajadora.

En caso de matrimonio se dispondrá de dieciocho días naturales de permiso retribuidos. (18 días). La persona trabajadora podrá disfrutar de este permiso durante el año posterior al hecho causante.

9. Parejas de hecho, igualdad, inclusión y diversidad.

En todos los supuestos incluidos en este artículo 39, la empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o



identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

La pareja de hecho, legalmente reconocida, tendrá la equivalencia del matrimonio.

10. Exámenes de la persona trabajadora.

La persona 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 hijo/hija de la persona trabajadora.

La persona disfrutará de un día natural de permiso en este supuesto.

13. Primera comunión hijo/hija de la persona trabajadora.

La persona disfrutará de un día natural de permiso en este supuesto.

14. Nacimiento de nieto/nieta de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa garantiza el cambio de turno de trabajo o día de trabajo en este supuesto a todas las personas que lo soliciten, 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 la propia persona trabajadora o el acompañamiento a cónyuges o familiares de primer grado de 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.

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

Cuando coincida con su turno de trabajo, dispondrá:

a) De cuatro horas si la consulta es en Zafra.

b) De 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 y cuando la consulta médica sea a una distancia inferior a 70 km, 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

De igual manera, también excepcionalmente para el turno de noche y cuando la consulta médica sea a una distancia igual o superior a 70 km, la persona trabajadora dispondrá de un permiso retribuido de 8 horas. Este permiso se disfrutará a elección de la persona trabajadora siendo la jornada de trabajo anterior o posterior a la cita.

16. Fuerza mayor.

La persona trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por causas de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en casos de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el párrafo anterior, equivalentes a cuatro días al año (32 horas). Debiendo la persona trabajadora acreditar el motivo de la ausencia.

En caso de que la acreditación no pueda realizarse de forma documental, bastará con la manifestación del trabajador justificativa de la causa. El engaño en esta manifestación será considerado fraude, deslealtad y abuso de confianza.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Clasificación Profesional, Promoción, Ceses y Excedencias

Artículo 44. Clasificación profesional.

Parte 1. Criterios generales.

El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de las personas trabajadoras a participar en la empresa, siendo el comité de empresa el órgano legitimado para representarlas, a su



vez, conforme al artículo 8 de nuestro Convenio Colectivo, la organización del trabajo es potestad de la Empresa de acuerdo con la legislación laboral vigente. Su correcta determinación será imprescindible para alcanzar los objetivos de la Compañía. Por ello, tanto el Comité de Empresa como los representantes de la empresa convienen en pactar la clasificación profesional de las personas trabajadoras en los términos aquí expuestos.

La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo y personas LGTBI+.

La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y dentro de las mismas por Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle las personas trabajadoras en el organigrama y departamentos de la empresa.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior conforme establece el Estatuto de los Trabajadores. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de algunas tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados de Grupos Profesionales inferiores.

Todas las personas serán adscritas a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional de los establecidos en cada División Funcional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo junto con su posición en los niveles que se establezcan dentro de cada grupo profesional.

Las divisiones funcionales (DF), son agrupaciones unitarias del personal según las aptitudes profesionales, contenido general de la prestación y titulaciones en su caso. Podrán incluir distintas tareas, funciones y responsabilidades con similar carácter en cuanto a tipología de actividades, nivel de gestión y plano de actuación.

Se establecen dos divisiones funcionales:

1. Personal Técnico y Empleado (TE).

Se incluyen en dicha división las personas trabajadoras que realizan tareas de elevada cualificación y complejidad, así como el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, técnicas 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 o departamentos.

2. Personal Operario (OP).

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, logística, herramientas, transportes, limpieza u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Dentro de cada una de las divisiones funcionales se establecen varios Grupos Profesionales que suponen agrupaciones de trabajadores y trabajadoras con distintas funcionalidades dentro de los criterios de encuadramiento de su división funcional.

Los criterios para el encuadramiento son la iniciativa, autonomía, la polivalencia, el nivel de conocimientos, la complejidad de las funciones, responsabilidad y el mando.

Para valorar la iniciativa deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de las funciones.

Para valorar la autonomía deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

Para valorar los conocimientos deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con el cometido, el grado de conocimiento, polivalencia, experiencia adquirida.

Para valorar la responsabilidad deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

En cuanto al mando deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce.

Para valorar la complejidad de las funciones realizadas se tendrá en cuenta el mayor o menor número de las mismas, así como el mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Dentro de las especificaciones de los grupos profesionales se especifican los puestos de trabajo que se incluyen dentro de este grupo con el actual organigrama de la empresa. En



caso de incorporarse nuevos puestos de trabajo, deberán realizarse por acuerdo entre las partes integrantes de esta negociación.

Dentro de algunos grupos profesionales se establece niveles profesionales que supondrán distintos grados de experiencia, autonomía, polivalencia, conocimiento y capacidad de mando.

Las discrepancias que surjan durante la aplicación de la correcta aplicación de los factores y criterios mencionados que determinan el encuadramiento de las personas trabajadoras en el sistema de clasificación profesional serán resueltas en la Comisión Paritaria de interpretación de este convenio colectivo.

Parte 2. Grupos profesionales.

A. En la División Funcional del Personal Técnico y Empleado, se establecen los siguientes Grupos profesionales:

Grupo Profesional 1: Grupo de Dirección.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo responden jerárquicamente ante el Consejo de Administración o la Dirección General y participa con ellos del desarrollo y determinación de los objetivos estratégicos de la empresa. Tienen asignada la dirección, organización y coordinación de alguna o varias de las grandes áreas funcionales de la empresa y participan en el Comité de Dirección.

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

Tareas: Tiene funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa y realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de planes y objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con el máximo grado de autonomía, iniciativa, mando y responsabilidad.

Puestos de trabajo: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo y no limitativo los siguientes puestos de Trabajo del listado de puestos de la empresa: Dirección en los departamentos de Estrategia, RRHH, Operaciones, Finanzas y SIG

Grupo Profesional 2: Responsables de Gestión.

Criterios generales: Responden jerárquicamente ante una persona perteneciente al Grupo Profesional 1. Tienen asignada la dirección y organización de alguna de las áreas funcionales de la empresa con personal a su cargo y siendo responsables de la gestión de la partida presupuestaria asignada a su área.

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

Tareas: Son personas que, con un muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas personas con responsabilidad directa de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personas en colaboración en una misma área funcional. Tienen funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

Puestos de Trabajo: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo los siguientes puestos de Trabajo del listado de puestos de la empresa: Responsable de calidad, compras, industrialización, responsable de área en Controlling, Responsables de UAPs en producción, responsables de área de informática, responsable de logística, responsable de la planificación de la producción.

Grupo Profesional 3: Responsables Operativos.

Criterios generales: Responden jerárquicamente ante una persona perteneciente al Grupo Profesional 1 ó 2. Tienen asignada la dirección y organización de uno o varios de los procesos o subprocesos operativos más importantes de cada área funcional. Pueden tener o no personal a su cargo y pueden ser responsables de la gestión de la partida presupuestaria asignada a su proceso.

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

Tareas: Es personal que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas técnicas complejas, con objetivos específicos definidos. Tienen funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas.

Realizan actividades técnicas y de gestión sobre la ordenación de tareas que afectan a grupos de trabajadores y trabajadoras de diferentes turnos que configuran una o varias líneas productivas dentro de una unidad autónoma de producción (UAP), bajo directrices o normas establecidas por el responsable jerárquico superior. Lidera y gestiona varios grupos de personas en diferentes turnos que configuran una o varias líneas productivas dentro de una unidad autónoma de producción (UAP) y tiene la máxima responsabilidad jerárquica de la UAP en los turnos de trabajo donde no está la persona con la función de VSM Manager.

Puestos de Trabajo: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo los siguientes puestos de Trabajo del listado de puestos de la empresa: Responsables de Calidad en UAPs, responsable de área de compras directas/productivas, Responsable compras indirectas/no productivas, responsable de calidad de proveedores, responsable de calidad en industrialización, responsable de ingeniería de fabricación, responsable de gestión de proyectos, project manager, responsable de mantenimiento, coordinador/coordinadora de mantenimiento, supervisor/supervisora producción UAPs, responsable de servicios jurídicos y relaciones laborales, responsable de desarrollo de recursos humanos, responsable de formación en RRHH, administrador/administradora sistemas informáticos (coordinación del personal técnico informático), Responsable de Activos (SIG), Responsable Auditorias Sistemas, Responsable Servicio de prevención; Gestor/gestora del SIG.

Existen cuatro Niveles Profesionales para los puestos en este Grupo:

Nivel 1. Capaz de formar en su ámbito a personas de su grupo profesional de niveles inferiores. Realizan tareas frecuentemente de naturaleza cambiante cuya resolución implica la identificación del origen de nuevos problemas complejos y nuevas soluciones que afectan a una pluralidad de personas. Pueden tener altas responsabilidades o responsabilidad jerárquica sobre un grupo de trabajadores y trabajadoras. Manejan herramientas informáticas y propias de su área. Toma decisiones en el ámbito de sus competencias.

Nivel 2. Nivel de polivalencia y autonomía elevado dentro de las funciones de su ámbito. Se establece una permanencia de 5 años en este nivel para que la persona, pueda solicitar a su responsable la evaluación de sus funciones que le pueden llevar al nivel 1. La persona trabajadora, en caso de no superar la evaluación, podrá solicitar una nueva con una periodicidad anual, comprometiéndose la empresa a realizar un plan de formación, que se ajuste a las necesidades de la persona para que le permita acceder al grupo superior.

Nivel 3. Nivel de autonomía que permite la realización del trabajo, de forma autónoma siguiendo instrucciones elaboradas por personas de grupos superiores. Se establece una permanencia de 5 años en este nivel para que la persona, pueda solicitar a su responsable la evaluación de sus funciones que le pueden llevar al nivel 2. La persona trabajadora, en

caso de no superar la evaluación, podrá solicitar una nueva con una periodicidad anual, comprometiéndose la empresa a realizar un plan de formación, que se ajuste a las necesidades de la persona para que le permita acceder al grupo superior.

Nivel 4. Nivel inicial con escasa experiencia y autonomía. Se establece una permanencia máxima de 5 años en este nivel para subir al nivel 3.

Grupo Profesional 4. Titulados Superiores.

Criterios Generales: Son aquellas personas trabajadoras con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tienen la responsabilidad de la ejecución operativa de uno o varios procesos/subprocesos de la gestión empresarial. Organizan y coordinan recursos materiales, técnicos. Reportan directamente a una persona perteneciente al grupo 1, 2 ó 3.

Formación: Licenciatura, Grado, Diplomatura, Ingeniería Superior o técnica, Formación Profesional Dual, Grado Superior de Formación Profesional y formación de posgrado tipo Master Universitario o formación equivalente y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o conocimientos equivalentes reconocidos o equiparados por la empresa.

Tareas: Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos definidos con un enfoque técnico-operativo.

Puestos de Trabajo: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo los siguientes puestos de Trabajo del listado de puestos de la empresa:

Ingeniero/a de Producción (UAPs), de Calidad, de Calidad-Compras (Proveedores), de Industrialización, de informática, de Inversiones (industrialización), Controller (analista contabilidad), Programador/a CNC, Programador/a tridimensional (3D), Fiabilista de mantenimiento, Comunicación (RRHH), planificador/a UAP, técnico/a de transportes, técnico/a de prevención de riesgos laborales, Ingeniero/a de planta, Delegado/a de protección de Datos,; Ingeniero/a de planta, Técnico/a SCM, técnico/a disposición serie, auditor/a de sistemas (SIG)

Existen 4 Niveles Profesionales en este Grupo:

Nivel 1. Capaz de formar en su ámbito a personas de su grupo profesional de niveles inferiores. Realizan tareas frecuentemente cambiantes de naturaleza cambiante cuya resolución implica la identificación del origen de nuevos problemas complejos y nuevas soluciones que afectan a una pluralidad de personas. Manejan herramientas informáticas y propias de su área. Toma decisiones en el ámbito de sus competencias.



Nivel 2. Nivel de polivalencia y autonomía elevado dentro de las funciones de su ámbito. Se establece una permanencia de 5 años en este nivel para que la persona, pueda solicitar a su responsable la evaluación de sus funciones que le pueden llevar al nivel 1. La persona trabajadora, en caso de no superar la evaluación, podrá solicitar una nueva con una periodicidad anual, comprometiéndose la empresa a realizar un plan de formación, que se ajuste a las necesidades de la persona para que le permita acceder al grupo superior.

Nivel 3. Nivel de autonomía que permite la realización del trabajo, de forma autónoma siguiendo instrucciones elaboradas por personas de grupos superiores. Se establece una permanencia máxima de 5 años para realizarse una subida automática al nivel 2.

Nivel 4. Nivel inicial con escasa experiencia y autonomía. Se establece una permanencia máxima de 5 años para realizarse una subida automática al nivel 3.

Grupo Profesional G5. Personal Técnico.

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, conocimientos especializados, reportando bajo supervisión la responsabilidad de estas. Tienen cierto grado de autonomía en su ámbito de actuación. Requieren conocimientos técnicos específicos de mayor o menor nivel.

Formación: Diplomatura, Ingeniería Técnica, Formación Profesional Dual, Grado Superior o Medio de Formación Profesional, Bachillerato, ESO o formación equivalente complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Realizan funciones con un enfoque operativo. Realizan tareas de apoyo y soporte de carácter técnico, procedimentadas y bajo la dependencia y supervisión de responsables.

Puestos de trabajo: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo los siguientes puestos de Trabajo del listado de puestos de la empresa: Técnico/a de calidad (en metrología, en UAPs, Proveedores), técnico/a informático, técnico/a de industrialización.

Existen 4 Niveles Profesionales en este Grupo:

Nivel 1. Capaz de formar en su ámbito a personas de su grupo profesional de niveles inferiores. Realizan tareas frecuentemente cambiantes de naturaleza cambiante cuya resolución implica la identificación del origen de nuevos problemas complejos y nuevas soluciones que afectan a una pluralidad de personas. Manejan herramientas informáticas y propias de su área.



Nivel 2. Nivel de polivalencia y autonomía elevado dentro de las funciones de su ámbito. Se establece una permanencia de 5 años en este nivel para que la persona, pueda solicitar a su responsable la evaluación de sus funciones que le pueden llevar al nivel 1. La persona trabajadora, en caso de no superar la evaluación, podrá solicitar una nueva con una periodicidad anual, comprometiéndose la empresa a realizar un plan de formación, que se ajuste a las necesidades de la persona para que le permita acceder al grupo superior.

Nivel 3. Nivel de autonomía que permite la realización del trabajo, de forma autónoma siguiendo instrucciones elaboradas por personas de grupos superiores. Se establece una permanencia máxima de 5 años para realizarse una subida automática al nivel 2.

Nivel 4. Nivel inicial de entrada con escasa experiencia y autonomía. Se establece una permanencia máxima de 5 años para realizarse una subida automática al nivel 3.

Grupo Profesional G6. Personal Administrativo.

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, conocimientos administrativos e informáticos, bajo supervisión. Tienen cierto grado de autonomía en su ámbito de actuación. Requieren conocimientos administrativos y/o informáticos específicos de mayor o menor nivel.

Formación: Diplomatura, Formación Profesional Dual, Grado Superior o Medio de Formación Profesional, Bachillerato, ESO o formación equivalente complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Realizan funciones con un enfoque operativo. Realizan tareas de apoyo y soporte de carácter administrativo, procedimentadas y bajo la dependencia y supervisión de responsables.

Puestos de Trabajo: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo los siguientes puestos de Trabajo del listado de puestos de la empresa: Administrativos/as de Recursos Humanos, Asistente de dirección.

Existen 4 Niveles Profesionales en este Grupo:

Nivel 1. Realizan tareas frecuentemente cambiantes de diferente naturaleza cuya resolución implica crear nuevas soluciones a través de información de diferentes fuentes. Tienen autonomía en la toma de decisiones y manejan herramientas informáticas con nivel avanzado

Nivel 2. Nivel de polivalencia y autonomía elevado dentro de las funciones de su ámbito. Se establece una permanencia de 5 años en este nivel para que la persona, pueda solicitar

a su responsable la evaluación de sus funciones que le pueden llevar al nivel 1. La persona trabajadora, en caso de no superar la evaluación, podrá solicitar una nueva con una periodicidad anual, comprometiéndose la empresa a realizar un plan de formación, que se ajuste a las necesidades de la persona para que le permita acceder al grupo superior.

Nivel 3. Nivel de autonomía que permite la realización del trabajo, de forma autónoma siguiendo instrucciones elaboradas por personas de grupos superiores. Se establece una permanencia máxima de 5 años para realizarse una subida automática al nivel 2.

Nivel 4. Nivel inicial con escasa experiencia y autonomía. Se establece una permanencia máxima de 5 años para realizarse una subida automática al nivel 3.

B. En la división funcional del personal Operario, se establecen dos áreas con los mismos grupos profesionales: las áreas de producción y mantenimiento. También se incluye en esta división el personal de limpieza de zonas no productivas. En caso de internalizar áreas, que actualmente son realizadas por empresas auxiliares, correspondientes a las actividades de limpieza de planta, herramientas, almacenes y transporte interno u otros, los puestos de trabajo tendrán que ser incluidos y definidos mediante acuerdo entre las partes.

Los trabajadores y trabajadoras de esta división funcional podrán trabajar, dentro de distintos grupos profesionales siempre que tengan los conocimientos y capacidades para ello, manteniendo siempre, a nivel salarial, el mayor de ellos sin los complementos que apliquen a cada oficio o puesto de trabajo.

Se establecen los siguientes Grupos profesionales:

Grupo Profesional P1. Jefe/jefa de Equipo.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que, con responsabilidad de mando, realizan funciones que suponen la dinamización, coordinación y supervisión de tareas homogéneas y de mejora continua, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor, reportando a una posición jerárquica superior

Formación: Ciclo Formativo Dual, de Grado Superior o Medio o formación equivalente y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o conocimientos equivalentes reconocidos o equiparados por la empresa.

Tareas: El Jefe/Jefa de Equipo de producción; a título meramente enunciativo, tiene las siguientes tareas: ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/Operarias en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control

de la instalación y materiales que se utilizan, preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan. Dinamiza y lidera la mejora continua de los procesos productivos.

El Jefe/Jefa de Equipo del área de mantenimiento, a título meramente enunciativo, realiza las siguientes tareas: ejercer mando directo al frente de una o varias personas de Mantenimiento de una UAP, coordinando y controlando las operaciones inherentes necesarias para el desarrollo correcto de la función Mantenimiento. Dinamiza y lidera la mejora continua de los procesos. Forma a las personas de mantenimiento en aspectos técnicos y de gestión, manteniendo una evaluación continua reportando a una posición jerárquica superior.

Grupo Profesional P2. Oficial de Primera Especial.

Criterios generales: Son personas trabajadoras que han adquirido un nivel avanzado y/o intermedio de autonomía y polivalencia de la empresa.

Formación: Ciclo Formativo de Grado Superior o formación equivalente y complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

En producción: A título meramente enunciativo, están capacitadas para realizar y liberar puestas a punto en al menos dos operaciones (desbaste, acabado, torneado, rectificado, ...) o gamas de productos distintos (7.8, 4.1, 2011, 3.6...) que puedan requerir o no cambios de utilaje en un tiempo estándar y en los supuestos en que esté organizado para que se pueda realizar dicha liberación. Conoce algunas de las metodologías utilizadas en la empresa para solventar problemas como el bucle corto y aplica el estándar 5S. Debe conocer la estructura y componentes principales de la instalación para, con carácter previo a avisar al personal técnico, hacer un primer diagnóstico y la puesta en marcha si fuera posible. Debe saber interpretar y realizar todas las tareas de mantenimiento preventivo a nivel de operario. Debe estar capacitado para utilizar a nivel de operario los sistemas informáticos de gestión de la producción en los procesos en que estén habilitados. Pueden formar a trabajadores y trabajadoras de su ámbito de grupos profesionales inferiores. Tareas de aprendizaje para aumentar la polivalencia y adquirir conocimientos prácticos suficientes para el desempeño de las tareas del grupo profesional superior.

En mantenimiento: A título meramente enunciativo, las personas están capacitadas para atender y resolver averías de nivel 5. Estas averías según UNE-EN 13306:2018 son acciones complejas llevadas a cabo por el fabricante del equipo o por una empresa aprobada por él. Las acciones a realizar son similares a las de fabricación. Ejemplos de intervenciones

de mantenimiento de nivel 5 son la reconstrucción o reparación de equipos o la adecuación de los mismos. Como mínimo, del siguiente cuadro, el personal perteneciente a este grupo profesional conoce 3 de las 5 por especialidad (mecánica o electrónica) o 4 del total (10).

	Mecánica	Electrónica
1	Cambio y ajuste de guías	Saber hacer una puesta en marcha de uno de los sistemas que tenemos (Siemens, Fanuc, Unipro, Indramat)
2	Cambio y ajuste de cabezales (mandrinos)	Saber conectarse y diagnosticar averías por PLC (Siemens)
3	Realizar e interpretar una geometría básica	Conocer el manejo del sistema 840 DSL
4	Sustitución y ajuste de cualquier elemento mecánico de la instalación (cambio de gama, mesa, cabezal, torreta,...)	Saber interpretar correctamente un plano eléctrico
5	Interpretación completa de plano neumático e hidráulico (esquema útil)	Conocer regulación y control

También están capacitadas para formar en aspectos técnicos especializados al resto de personas de mantenimiento de grupos profesionales inferiores. Cumpliendo con todos los procedimientos, sistemas y directrices marcadas por personal jerárquico superior y funcional dentro de la función Mantenimiento. Puede colaborar en la realización de instrucciones de trabajo necesarias para estandarización incluida en la mejora continua. Conoce algunas de las metodologías utilizadas en la empresa para solventar problemas como el bucle corto y aplica el estándar 5S. Tareas de aprendizaje para aumentar la polivalencia y adquirir conocimientos prácticos suficientes para el desempeño de las tareas del grupo profesional superior.

Grupo Profesional P3. Oficial de Primera.

Criterios generales y tareas:

En producción: A título meramente enunciativo, realizan autónomamente tareas de alimentación manual o automática que conllevan el aprovechamiento, transformación y evaluación de materias elaboradas y semielaboradas. Conlleva la realización de autocontrol, cambios de herramienta y puestas a punto. Tareas de aprendizaje para aumentar la polivalencia y adquirir conocimientos prácticos suficientes para el desempeño de las tareas del grupo profesional superior.



En mantenimiento: Tareas con autonomía de la ejecución del mantenimiento preventivo o correctivo sin supervisión y con un nivel medio de polivalencia, que implican conocimientos de electrónica, hidráulica, mecánica o neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo en una línea. Puede conllevar la realización de tareas administrativas para el registro de las actividades. Tareas de aprendizaje consistentes en aumentar la polivalencia y adquirir los conocimientos prácticos suficientes para el desempeño de las mismas tareas en el grupo profesional superior.

Formación: Ciclo Formativo de Grado Superior o Medio o formación equivalente y complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional P4. Oficial de Segunda.

Criterios generales y tareas:

En producción: A título meramente enunciativo, realizan autónomamente tareas de alimentación manual o automática que conllevan el aprovechamiento, transformación y evacuación de materias elaboradas y semielaboradas. Conlleva la realización de autocontrol y/o cambios de herramienta. Tareas de aprendizaje para aumentar la polivalencia y adquirir conocimientos prácticos suficientes para el desempeño de las tareas del grupo profesional superior.

Formación: Profesional de Grado Superior o Medio o formación equivalente y complementada con formación en el puesto de trabajo, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional P 5. Oficial de Tercera.

Criterios generales y tareas:

En producción: A título meramente enunciativo, realizan autónomamente tareas de alimentación manual o automática que conllevan el aprovechamiento, transformación y evacuación de materias elaboradas y semielaboradas. Tareas de aprendizaje para aumentar la polivalencia y adquirir conocimientos prácticos suficientes para el desempeño de las tareas del grupo profesional superior.

Formación: Formación Profesional de Grado Superior o Medio o formación equivalente, y complementada con formación en el puesto de trabajo, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional P 6. Personal de limpieza.

Criterios generales y tareas: Limpiezas de oficina.

Este personal realiza las tareas del limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales, seleccionando las técnicas, útiles, productos y máquinas para garantizar la higienización, conservación y mantenimiento, en su caso, bajo la supervisión del profesional competente, cumpliendo con la normativa aplicable.

Formación: Estudios básicos obligatorios o relacionados con las funciones.

Parte 3. PROMOCIÓN ENTRE NIVELES PROFESIONALES Y ENTRE GRUPOS PROFESIONALES.

A. División funcional de técnicos y empleados.

La promoción dentro de cada grupo profesional viene descrita en los distintos niveles profesionales especificada en cada grupo. Para la contabilidad del tiempo establecido para los cambios de nivel, se tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en ese grupo profesional en la empresa, u otras empresas auxiliares durante el tiempo que trabajen para Deutz Spain.

A los trabajadores y trabajadoras con contratos formativos (artículo 11 Estatuto de los trabajadores) si continúan en la empresa tras su periodo formativo, se contabilizará el tiempo de realización de las prácticas, si continúan en la empresa.

La promoción entre Grupos Profesionales vendrá condicionada por la definición de las tareas, grupos y niveles. El cambio ascendente de grupo profesional se podrá reclamar cuando las tareas se desarrolle por un periodo de seis meses durante un año, o de ocho meses durante dos años. También podrá cambiar de grupo profesional cuando cualquier persona trabajadora acceda a ocupar un puesto vacante en otro de los Grupos Profesionales de esta División. El acceso a esas vacantes se realizará conforme a las normas internas de promoción a puestos vacantes. Al promocionar entre grupos profesionales, se le asignara el nivel correspondiente al nivel salarial inmediatamente superior que garantice la mejora salarial.

B. División funcional de operarios.

La promoción entre los distintos grupos profesionales que se han establecido en esta división funcional se realizará de la siguiente manera:

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en los Grupos Profesionales P5 y P4 pasarán al Grupo Profesional superior cuando adquieran el nivel correspondiente de autonomía y polivalencia que se establecen para cada uno de ellos y en cualquier caso, cuando lleven 5 años continuados trabajando en cada uno de aquellos grupos profesionales. En cualquier momento anterior al cumplimiento de esos 5 años, la persona trabajadora podrá

solicitar el ascenso de grupo profesional y la empresa determinará si tiene el nivel de autonomía y polivalencia del nivel superior.

Las personas trabajadoras que se encuentren en el Grupo Profesional P3, promocionarán al Grupo Profesional P2, cuando hayan adquirido los conocimientos necesarios para la realización de las tareas descritas y los niveles exigidos de autonomía y polivalencia definidas en este acuerdo para ese grupo mediante evaluación realizada por la empresa. Para la solicitud de la evaluación, es necesario llevar al menos 5 años continuados en el Grupo Profesional P3 de la división funcional de Personal Operario. Para la contabilidad del tiempo establecido, se tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en otras empresas auxiliares durante el tiempo que trabajen para Deutz Spain. La persona trabajadora, en caso de no superar la prueba, podrá solicitar una nueva evaluación con una periodicidad anual, comprometiéndose la empresa a realizar un plan de formación, que se ajuste a las necesidades de cada persona para que le permita acceder al grupo superior.

La promoción al Grupo Profesional P1 vendrá condicionada por la definición de las tareas. El cambio de grupo profesional se podrá solicitar cuando las tareas se desarrollen por un periodo de seis meses durante un año, o de ocho meses durante dos años. También podrá recabar en este grupo profesional cualquier persona trabajadora que acceda a ocupar un puesto vacante mediante el sistema de promoción interna. El acceso a esas vacantes se realizará conforme a las normas internas de promoción a puestos vacantes.

C. Cambio de división funcional.

Para cualquier cambio de personal de la división funcional de operarios a técnicos, solo podrá realizarse mediante sistema de concurso oposición. Solo estará permitido a las personas que se encuentren en el GP2.

Para cualquier cambio de personal de la división funcional de técnicos a operarios, se estará sujeto a lo que establezca el estatuto de los trabajadores en cada momento. La persona trabajadora conservará su grupo profesional y nivel salarial a todos los efectos (antigüedad, y resto de pluses)

Parte 4. Adscripción de las personas trabajadoras a las Categorías y Niveles Profesionales

Se acuerda una tabla de correlación entre las actuales categorías y los grupos profesionales acordados para clasificar a cada trabajador en su División Funcional, Grupo Profesional y Nivel.



DIVISIÓN FUNCIONAL PERSONAL OPERARIO	
Grupo	TABLA SALARIAL ANTIGUA
1	JEFE/JEFA DE EQUIPO
2	OFICIAL DE PRIMERA ESPECIAL
3	OFICIAL DE PRIMERA
4	OFICIAL DE SEGUNDA
5	OFICIAL DE TERCERA
6	PERSONAL DE LIMPIEZA

División Funcional Personal Técnico y Empleado						
Tabla Salarial Antigua	Grupos Profesionales					
	1	2	3	4	5	6
Niveles						
1 A	1	1	1			
1 B				1		
2 A			2			
2 B			3	2		
2 C			4			
3 A				3	1	
3 B					2	1
4 A				4	3	2
5 A						3
5 B					4	4

Ninguna persona trabajadora podrá sufrir una merma retributiva en sus actuales retribuciones derivada de la nueva clasificación profesional.

La empresa asignará a cada persona trabajadora un grupo correspondiente en función de las descripciones realizadas en los diferentes grupos. Así mismo, establecerá el nivel correspondiente a cada uno de ellos en la división funcional de técnicos y administrativos, donde corresponda, según el tiempo de desarrollo de las funciones en ese grupo.

Las actuales tablas salariales se mantendrán iguales en cuanto a sus valores, redefiniendo, las denominaciones de las categorías a lo especificado en el cuadro anterior, haciéndolo corresponder al contenido íntegro de este acuerdo.

Se incluirá en las nuevas tablas salariales el salario actualizado, para la categoría acordada del personal de limpieza incluido en la División Funcional (DF) de Operarios; repartiéndose el salario anual en 15 pagas, tres pagas extraordinarias, valor del salario mensual, y el salario base diario.

En la DF-TE, al ubicarse a las personas en los diferentes grupos y niveles, se absorberá, si procede, su complemento de función por el nuevo salario de tablas.

Artículo 45. 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 los hijos/hijas de las personas trabajadoras 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 incapacidad 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 el 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 de la persona candidata, se podrá 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. Presidencia: A designar por la Dirección.

C.2. Vocales:

- a) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe/Jefa responsable o persona por él asignada, de la plaza o plazas cuya vacante haya de cubrirse.
- b) Dos representantes sindicales, pertenecientes al Comité de Empresa, designados por dicho órgano de representación.
- c) Una persona en representación del Departamento de Personal, que actuará con las funciones de Secretaría 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 resueltas 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 puestos de la división funcional de técnicos y empleados en sus grupos profesionales 1,2 y 3.

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.

Artículo 46. 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.

3. Calidad en la formación.

La formación no se podrá realizar en el turno de noche, ni durante los fines de semana y/o festivos.

La formación será impartida siempre por personal de grupos profesionales y/o niveles iguales o superiores y como mínimo Oficial de 1^a en la división funcional de operarios y de nivel superior en la de técnicos y empleados.

Artículo 47. 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 de la persona trabajadora 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 48. 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 49. Igualdad de trato, diversidad, inclusión y no discriminación.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la ley vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Las partes firmantes de este Convenio compartimos la necesidad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de la empresa, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que compatibilicen con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Así mismo, ambas partes asumen que la negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a la realidad de la empresa y a las de las personas trabajadoras. Por ello, ambas partes, reconocen expresamente el Plan de Igualdad firmado el 5/10/2023 entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, como contenido de este Convenio Colectivo.

Artículo 50. Personas con discapacidad.

Cuando a una persona trabajadora 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 51. Contratación.

Para cubrir todos aquellos puestos de trabajo eventual tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos/hijas de los trabajadores/as 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 contratación 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 52. 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 y trabajadoras, pondrá de su parte todo lo que pueda para que todas las personas que lo deseen puedan hacerlo.

Así mismo cuando se realicen contratos de relevo, la persona relevada, quedara exenta de la recuperación, el 50% de la parte proporcional que le correspondiera trabajar, concediéndose por ese periodo un permiso retribuido, y abonándose todos los conceptos de las tablas salariales en la cuantía que corresponda.

Artículo 53. Premio de nupcialidad.

Las personas trabajadoras que contraigan matrimonio durante la vigencia de este convenio percibirán una gratificación de 663,29 € para el año 2024.

Este valor se revisará y se incrementará en 2025, en los mismos términos dispuestos en el artículo 15.

Artículo 54. Fondo de asistencia social y becas.

La asignación para Becas de Estudio y asistencia social será para el año 2024 de 100.000 € y para 2025 de 105.000 €.

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

Artículo 55. Seguro Colectivo.

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

Incapacidad absoluta..... 33.426 €

Fallecimiento (Muerte natural)..... 33.426 €

Fallecimiento accidental..... 46.796 €

Incapacidad total trabajo habitual..... 16.713 €

Estas cantidades para 2024 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 15 del Convenio Colectivo.

Artículo 56. 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 la persona trabajadora 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 13.

Artículo 57. Baja por IT.

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 la persona trabajadora en el mes anterior al de su baja.

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

Artículo 58. Transporte Colectivo de Empresa.

La empresa mantendrá el Servicio Colectivo de Transporte para los trabajadores y trabajadoras 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 las personas 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 las personas de Zafra..... 4,18 €

Para las personas de P. de Sancho Pérez..... 5,60 €

Para las personas de Los S. de Maimona..... 5,93 €



Estos valores se revisarán y se incrementará en 2025, en los mismos términos dispuestos en el artículo 15.

Artículo 59. Desconexión digital.

La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rige en la empresa.

La empresa establecerá los mecanismos necesarios para que la persona trabajadora no necesite atender con su teléfono personal las necesidades habituales de la empresa.

Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial del cual se derive la viabilidad del negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

La empresa garantizará que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.

La empresa incluirá dentro del plan de formación anual; acciones de formación y de sensibilización a la plantilla, sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

CAPÍTULO NOVENO**Comité de Empresa y Representación Sindical****Artículo 60. Comité de Empresa.**

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas, asumiendo la defensa de los intereses laborales de las personas a las que representan.

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

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

De acuerdo con lo previsto en el ET, 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 61. Representación sindical.

Con independencia del derecho propio de cada persona trabajadora 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/Delegadas designados por el respectivo Sindicato, de acuerdo a las normas internas, debiendo de ser personas trabajadoras en activo.

Los Delegados/Delegadas 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 las personas en representación del mismo (Comité de Empresa) por mayoría les admitan.

Las personas que representen a las Secciones Sindicales dispondrán de las mismas garantías que la ley otorgue a las/los Vocales del Comité de Empresa.

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

De 150 a 650 personas trabajadoras 1 delegado/a

De 651 a 1200 personas trabajadoras 2 delegados/as

De 1201 a 2000 personas trabajadoras 3 delegados/as

De 2001 en adelante 4 delegados/as

Los delegados o delegadas sindicales nombrados por cada sección sindical mantendrán sus garantías hasta el final del mandato que les corresponda a las personas integrantes del Comité de Empresa.

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

Los Sindicatos con implantación en la Empresa en la proporción indicada, podrán difundir a su afiliación 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.

Las personas que sean designadas por parte de la Representación de los Trabajadores para formar parte del Comité de Salud Laboral y no pertenecientes a la misma, dispondrán de un crédito de horas sindicales igual a las de las personas integrantes del Comité de Empresa, dichas horas serán cedidas de las horas sindicales no utilizadas por las personas integrantes de la R.L.P.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 las personas integrantes del Comité de Empresa.

Artículo 62. Derecho de reunión.

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

CAPÍTULO DÉCIMO

Normativa Disciplinaria

Artículo 63.-Régimen disciplinario.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de la plantilla, 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a su afiliación, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

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

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

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el personal 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 excede 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 irá 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 occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido

de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con la representación de las personas trabajadoras, 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 occasionase 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 occasionase 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 prevaleñándose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiendo 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. Entendiendo 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, compañeras 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, prescribirán 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 las personas trabajadoras 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 todas las personas intervenientes, 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.

Artículo 64. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Las partes acuerdan expresamente la adhesión al Servicio de Mediación y Arbitraje de la Junta de Extremadura, con el carácter de eficiencia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Acuerdo, se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición Adicional Primera.

En la negociación y redacción del convenio las partes han tenido en cuenta las obligaciones y recomendaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Al estar la negociación del convenio en su fase final desde que se inició el pasado mes de enero, las partes constituirán igualmente la mesa negociadora recogida en el mencionado Real Decreto en el ámbito de la ya constituida Comisión de Igualdad. Igualmente, las partes convienen que, en el caso de que el convenio colectivo no incluya algunas de las medidas que puedan ser obligatorias, la empresa aplicará el conjunto de medidas del Real Decreto hasta que entren en vigor las del acuerdo de empresa.

ANEXO A TABLAS SALARIALES AÑOS 2024 Y 2025
DEUTZ SPAIN , S.A.

INCREMENTO
AÑO 2024
CONVENIO
5%

NUM.	SEC	CÓDIGO	CATEG	DESCRIPCIÓN	QUIN.	SALARIO	SUELDO	ACT. 80	FIJA	I.R.T.P	MES	SIN PRIMA	EXTRAS	AÑO	MANT. MES	PLUS INFO
1	150	15	JEFE/A DE EQUIPO	0	D	45,97	17,33	0,00	224,28	2.036,63	1.603,38	6.109,89	30.779,30	356,41		
2	151	15	JEFE/A DE EQUIPO	1	D	48,43	17,33	0,00	204,27	2.090,42	1.657,17	6.271,26	31.598,45	365,82		
3	152	15	JEFE/A DE EQUIPO	2	D	50,87	17,33	0,00	183,39	2.142,74	1.709,49	6.428,22	32.395,45	374,98		
4	153	15	JEFE/A DE EQUIPO	3	D	53,34	17,33	0,00	162,37	2.195,82	1.762,57	6.587,46	33.204,00	384,27		
5	154	15	JEFE/A DE EQUIPO	4	D	56,10	17,33	0,00	138,57	2.254,82	1.821,57	6.764,46	34.102,80	394,59		
6	155	15	JEFE/A DE EQUIPO	5	D	58,85	17,33	0,00	112,99	2.311,74	1.878,49	6.935,22	34.970,35	404,55		
7	156	15	JEFE/A DE EQUIPO	6	D	61,60	17,33	0,00	88,84	2.370,09	1.936,84	7.110,27	35.859,35	414,77		
8	157	15	JEFE/A DE EQUIPO	7	D	64,37	17,33	0,00	65,00	2.429,35	1.996,10	7.288,05	36.762,10	425,14		
9	158	15	JEFE/A DE EQUIPO	8	D	67,12	17,33	0,00	39,15	2.486,00	2.052,75	7.458,00	37.625,60	435,05		

10	159	15	JEFE/A DE EQUIPO	9	D	69,88	17,33	0,00	19,36	2.549,01	2.115,76	7.647,03	38.584,55	446,08
11														
12	490	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	0	D	44,30	16,70	0,00	220,16	1.966,66	1.549,16	5.899,98	29.721,40	344,17
13	491	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	1	D	46,66	16,70	0,00	199,08	2.016,38	1.598,88	6.049,14	30.479,00	352,87
14	492	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	2	D	49,02	16,70	0,00	177,08	2.065,18	1.647,68	6.195,54	31.222,80	361,41
15	493	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	3	D	51,41	16,70	0,00	155,31	2.115,11	1.697,61	6.345,33	31.983,70	370,14
16	494	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	4	D	54,06	16,70	0,00	130,11	2.169,41	1.751,91	6.508,23	32.811,45	379,65
17	495	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	5	D	56,70	16,70	0,00	103,98	2.222,48	1.804,98	6.667,44	33.620,70	388,93
18	496	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	6	D	59,38	16,70	0,00	79,25	2.278,15	1.860,65	6.834,45	34.469,15	398,68
19	497	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	7	D	62,02	16,70	0,00	56,10	2.334,20	1.916,70	7.002,60	35.323,10	408,49
20	498	49	OFICIAL 1 ESPECIAL	8	D	64,69	16,70	0,00	30,90	2.389,10	1.971,60	7.167,30	36.159,95	418,09
21														
22	500	50	OFICIAL DE 1	0	D	42,41	15,98	0,00	215,09	1.886,89	1.487,39	5.660,67	28.515,40	330,21
23	501	50	OFICIAL DE 1	1	D	44,68	15,98	0,00	194,57	1.934,47	1.534,97	5.803,41	29.240,45	338,53
24	502	50	OFICIAL DE 1	2	D	46,95	15,98	0,00	173,52	1.981,52	1.582,02	5.944,56	29.957,55	346,77
25	503	50	OFICIAL DE 1	3	D	49,22	15,98	0,00	150,72	2.026,82	1.627,32	6.080,46	30.648,40	354,69
26	504	50	OFICIAL DE 1	4	D	51,77	15,98	0,00	122,80	2.075,40	1.675,90	6.226,20	31.389,85	363,20
27	505	50	OFICIAL DE 1	5	D	54,31	15,98	0,00	96,65	2.125,45	1.725,95	6.376,35	32.153,30	371,95
28	506	50	OFICIAL DE 1	6	D	56,87	15,98	0,00	70,28	2.175,88	1.776,38	6.527,64	32.922,55	380,78
29	507	50	OFICIAL DE 1	7	D	59,40	15,98	0,00	45,77	2.227,27	1.827,77	6.681,81	33.706,05	389,77

30	508	50	OFICIAL DE 1	8	D	61,94	15,98	0,00	19,05	2.276,75	1.877,25	6.830,25	34.460,95	398,43
31	509	50	OFICIAL DE 1	9	D	64,49	15,98	0,00	4,35	2.338,55	1.939,05	7.015,65	35.400,70	409,25
32														
33	510	51	OFICIAL DE 2	0	D	42,16	15,89	0,00	216,85	1.878,90	1.481,65	5.636,70	28.394,30	
34	511	51	OFICIAL DE 2	1	D	44,40	15,89	0,00	195,22	1.924,47	1.527,22	5.773,41	29.089,05	
35	512	51	OFICIAL DE 2	2	D	46,66	15,89	0,00	172,08	1.969,13	1.571,88	5.907,39	29.770,25	
36	513	51	OFICIAL DE 2	3	D	48,91	15,89	0,00	149,93	2.014,48	1.617,23	6.043,44	30.461,75	
37	514	51	OFICIAL DE 2	4	D	51,45	15,89	0,00	122,46	2.063,21	1.665,96	6.189,63	31.205,40	
38	515	51	OFICIAL DE 2	5	D	53,98	15,89	0,00	97,28	2.113,93	1.716,58	6.341,79	31.978,85	
39	516	51	OFICIAL DE 2	6	D	56,50	15,89	0,00	72,38	2.164,63	1.767,38	6.493,89	32.751,95	
40	517	51	OFICIAL DE 2	7	D	59,03	15,89	0,00	46,74	2.214,89	1.817,64	6.644,67	33.518,50	
41	518	51	OFICIAL DE 2	8	D	61,56	15,89	0,00	21,98	2.266,03	1.868,78	6.798,09	34.298,25	
42	519	51	OFICIAL DE 2	9	D	64,09	15,89	0,00	0,30	2.320,25	1.923,00	6.960,75	35.124,20	
43														
44	520	52	OFICIAL DE 3	0	D	41,87	15,78	0,00	215,51	1.866,11	1.471,61	5.598,33	28.201,00	
45	521	52	OFICIAL DE 3	1	D	44,11	15,78	0,00	193,21	1.911,01	1.516,51	5.733,03	28.885,70	
46	522	52	OFICIAL DE 3	2	D	46,38	15,78	0,00	172,34	1.958,24	1.563,74	5.874,72	29.605,50	
47	523	52	OFICIAL DE 3	3	D	48,62	15,78	0,00	148,71	2.001,81	1.607,31	6.005,43	30.270,25	
48	524	52	OFICIAL DE 3	4	D	51,11	15,78	0,00	121,21	2.049,01	1.654,51	6.147,03	30.990,70	
49	525	52	OFICIAL DE 3	5	D	53,63	15,78	0,00	96,67	2.100,07	1.705,57	6.300,21	31.769,20	



50	526	52	OFICIAL DE 3	6	D	56,15	15,78	0,00	74,51	2.153,51	1.759,01	6.460,53	32.583,40
51	527	52	OFICIAL DE 3	7	D	58,66	15,78	0,00	44,75	2.199,05	1.804,55	6.597,15	33.279,05
52													
53	750	75	PERSONAL LIMPIEZA	0	M	1.339,27	0,00	171,48	64,86	1.575,60	1.575,60	4.726,81	23.634,04
54	751	75	PERSONAL LIMPIEZA	1	M	1.410,92	0,00	171,48	38,91	1.621,31	1.621,31	4.863,93	24.319,65
55	752	75	PERSONAL LIMPIEZA	2	M	1.482,57	0,00	171,48	23,35	1.677,40	1.677,40	5.032,19	25.160,93
56	753	75	PERSONAL LIMPIEZA	3	M	1.554,22	0,00	171,48	14,01	1.739,71	1.739,71	5.219,12	26.095,60
57	754	75	PERSONAL LIMPIEZA	4	M	1.634,57	0,00	171,48	8,41	1.814,46	1.814,46	5.443,38	27.216,88
58	755	75	PERSONAL LIMPIEZA	5	M	1.714,93	0,00	171,48	5,04	1.891,45	1.891,45	5.674,36	28.371,78
59	756	75	PERSONAL LIMPIEZA	6	M	1.795,28	0,00	171,48	3,03	1.969,79	1.969,79	5.909,37	29.546,86
60	757	75	PERSONAL LIMPIEZA	7	M	1.875,64	0,00	171,48	1,82	2.048,94	2.048,94	6.146,81	30.734,05
61	758	75	PERSONAL LIMPIEZA	8	M	1.956,00	0,00	171,48	1,09	2.128,57	2.128,57	6.385,70	31.928,49
62	759	75	PERSONAL LIMPIEZA	9	M	2.036,35	0,00	171,48	0,65	2.208,49	2.208,49	6.625,46	33.127,29
63													
64	1A0	1A	VALORADO 1A	0	M	2.090,96	0,00	262,47	315,57	2.669,00	2.669,00	8.007,00	40.035,00
65	1A1	1A	VALORADO 1A	1	M	2.202,82	0,00	262,47	287,14	2.752,43	2.752,43	8.257,29	41.286,45
66	1A2	1A	VALORADO 1A	2	M	2.314,69	0,00	262,47	258,41	2.835,57	2.835,57	8.506,71	42.533,55
67	1A3	1A	VALORADO 1A	3	M	2.426,57	0,00	262,47	229,68	2.918,72	2.918,72	8.756,16	43.780,80
68	1A4	1A	VALORADO 1A	4	M	2.552,03	0,00	262,47	195,47	3.009,97	3.009,97	9.029,91	45.149,55
69	1A5	1A	VALORADO 1A	5	M	2.677,48	0,00	262,47	162,96	3.102,91	3.102,91	9.308,73	46.543,65



70	1A6	1A	VALORADO 1A	6	M	2.802,93	0,00	262,47	130,45	3.195,85	3.195,85	9.587,55	47.937,75
71	1A7	1A	VALORADO 1A	7	M	2.928,39	0,00	262,47	97,74	3.288,60	3.288,60	9.865,80	49.329,00
72	1A8	1A	VALORADO 1A	8	M	3.053,85	0,00	262,47	64,70	3.381,02	3.381,02	10.143,06	50.715,30
73	1A9	1A	VALORADO 1A	9	M	3.179,32	0,00	262,47	42,08	3.483,87	3.483,87	10.451,61	52.258,05
74													
75	1B0	1B	VALORADO 1B	0	M	2.009,76	0,00	254,07	303,60	2.567,43	2.567,43	7.702,29	38.511,45
76	1B1	1B	VALORADO 1B	1	M	2.117,28	0,00	254,07	275,53	2.646,88	2.646,88	7.940,64	39.703,20
77	1B2	1B	VALORADO 1B	2	M	2.224,80	0,00	254,07	247,26	2.726,13	2.726,13	8.178,39	40.891,95
78	1B3	1B	VALORADO 1B	3	M	2.332,33	0,00	254,07	218,91	2.805,31	2.805,31	8.415,93	42.079,65
79	1B4	1B	VALORADO 1B	4	M	2.452,91	0,00	254,07	185,54	2.892,52	2.892,52	8.677,56	43.387,80
80	1B5	1B	VALORADO 1B	5	M	2.573,51	0,00	254,07	153,93	2.981,51	2.981,51	8.944,53	44.722,65
81	1B6	1B	VALORADO 1B	6	M	2.694,09	0,00	254,07	122,17	3.070,33	3.070,33	9.210,99	46.054,95
82													
83	2A0	2A	VALORADO 2A	0	M	1.953,48	0,00	235,42	327,77	2.516,67	2.516,67	7.550,01	37.750,05
84	2A1	2A	VALORADO 2A	1	M	2.057,99	0,00	235,42	300,27	2.593,68	2.593,68	7.781,04	38.905,20
85	2A2	2A	VALORADO 2A	2	M	2.162,51	0,00	235,42	272,56	2.670,49	2.670,49	8.011,47	40.057,35
86	2A3	2A	VALORADO 2A	3	M	2.267,01	0,00	235,42	244,63	2.747,06	2.747,06	8.241,18	41.205,90
87	2A4	2A	VALORADO 2A	4	M	2.384,24	0,00	235,42	211,76	2.831,42	2.831,42	8.494,26	42.471,30
88	2A5	2A	VALORADO 2A	5	M	2.501,43	0,00	235,42	180,44	2.917,29	2.917,29	8.751,87	43.759,35
89	2A6	2A	VALORADO 2A	6	M	2.618,64	0,00	235,42	148,98	3.003,04	3.003,04	9.009,12	45.045,60

90	2A7	2A	VALORADO 2A	7	M	2.735,86	0,00	235,42	117,38	3.088,66	3.088,66	9.265,98	46.329,90
91	2A8	2A	VALORADO 2A	8	M	2.853,05	0,00	235,42	85,53	3.174,00	3.174,00	9.522,00	47.610,00
92	2A9	2A	VALORADO 2A	9	M	2.970,26	0,00	235,42	60,75	3.266,43	3.266,43	9.799,29	48.996,45
93													
94	2B0	2B	VALORADO 2B	0	M	1.904,45	0,00	220,91	323,30	2.448,66	2.448,66	7.345,98	36.729,90
95	2B1	2B	VALORADO 2B	1	M	2.006,33	0,00	220,91	296,36	2.523,60	2.523,60	7.570,80	37.854,00
96	2B2	2B	VALORADO 2B	2	M	2.108,21	0,00	220,91	269,20	2.598,32	2.598,32	7.794,96	38.974,80
97	2B3	2B	VALORADO 2B	3	M	2.210,11	0,00	220,91	241,86	2.672,88	2.672,88	8.018,64	40.093,20
98	2B4	2B	VALORADO 2B	4	M	2.324,37	0,00	220,91	209,83	2.755,11	2.755,11	8.265,33	41.326,65
99	2B5	2B	VALORADO 2B	5	M	2.438,65	0,00	220,91	179,17	2.838,73	2.838,73	8.516,19	42.580,95
100	2B6	2B	VALORADO 2B	6	M	2.552,92	0,00	220,91	148,42	2.922,25	2.922,25	8.766,75	43.833,75
101	2B7	2B	VALORADO 2B	7	M	2.667,18	0,00	220,91	117,40	3.005,49	3.005,49	9.016,47	45.082,35
102	2B8	2B	VALORADO 2B	8	M	2.781,45	0,00	220,91	86,36	3.088,72	3.088,72	9.266,16	46.330,80
103													
104	2C0	2C	VALORADO 2C	0	M	1.838,70	0,00	210,27	305,90	2.354,87	2.354,87	7.064,61	35.323,05
105	2C1	2C	VALORADO 2C	1	M	1.937,08	0,00	210,27	277,80	2.425,15	2.425,15	7.275,45	36.377,25
106	2C2	2C	VALORADO 2C	2	M	2.035,46	0,00	210,27	249,84	2.495,57	2.495,57	7.486,71	37.433,55
107	2C3	2C	VALORADO 2C	3	M	2.133,82	0,00	210,27	221,66	2.565,75	2.565,75	7.697,25	38.486,25
108	2C4	2C	VALORADO 2C	4	M	2.244,15	0,00	210,27	189,02	2.643,44	2.643,44	7.930,32	39.651,60
109	2C5	2C	VALORADO 2C	5	M	2.354,48	0,00	210,27	157,70	2.722,45	2.722,45	8.167,35	40.836,75



110	2C6	2C	VALORADO 2C	6	M	2.464,80	0,00	210,27	127,06	2.802,13	8.406,39	42.031,95
111	2C7	2C	VALORADO 2C	7	M	2.575,11	0,00	210,27	99,17	2.884,55	8.653,65	43.268,25
112	2C8	2C	VALORADO 2C	8	M	2.685,44	0,00	210,27	75,36	2.971,07	8.913,21	44.566,05
113												
114	3A0	3A	VALORADO 3A	0	M	1.760,92	0,00	198,09	296,49	2.255,50	2.255,50	33.832,50
115	3A1	3A	VALORADO 3A	1	M	1.855,13	0,00	198,09	269,45	2.322,67	6.968,01	34.840,05
116	3A2	3A	VALORADO 3A	2	M	1.949,34	0,00	198,09	242,06	2.389,49	7.166,47	35.842,35
117	3A3	3A	VALORADO 3A	3	M	2.043,56	0,00	198,09	214,61	2.456,26	7.368,78	36.843,90
118	3A4	3A	VALORADO 3A	4	M	2.149,20	0,00	198,09	182,47	2.529,76	7.589,28	37.946,40
119	3A5	3A	VALORADO 3A	5	M	2.254,86	0,00	198,09	151,61	2.604,56	7.813,68	39.068,40
120	3A6	3A	VALORADO 3A	6	M	2.360,53	0,00	198,09	120,56	2.679,18	8.037,54	40.187,70
121	3A7	3A	VALORADO 3A	7	M	2.466,17	0,00	198,09	89,37	2.753,63	8.260,89	41.304,45
122	3A8	3A	VALORADO 3A	8	M	2.571,82	0,00	198,09	55,11	2.825,02	8.475,06	42.375,30
123												
124	3B0	3B	VALORADO 3B	0	M	1.755,83	0,00	184,31	274,35	2.214,49	6.643,47	33.217,35
125	3B1	3B	VALORADO 3B	1	M	1.849,75	0,00	184,31	247,37	2.281,43	6.844,29	34.221,45
126	3B2	3B	VALORADO 3B	2	M	1.943,70	0,00	184,31	219,90	2.347,91	7.043,73	35.218,65
127	3B3	3B	VALORADO 3B	3	M	2.037,63	0,00	184,31	192,28	2.414,22	7.242,66	36.213,30
128	3B4	3B	VALORADO 3B	4	M	2.142,98	0,00	184,31	160,09	2.487,38	7.462,14	37.310,70
129	3B5	3B	VALORADO 3B	5	M	2.248,33	0,00	184,31	128,39	2.561,03	7.683,09	38.415,45
130	3B6	3B	VALORADO 3B	6	M	2.353,68	0,00	184,31	97,78	2.635,77	7.907,31	39.536,55



131	3B7	3B	VALORADO 3B	7	M	2.459,03	0,00	184,31	66,43	2.709,77	2.709,77	8.129,31	40.646,55
132	3B8	3B	VALORADO 3B	8	M	2.564,38	0,00	184,31	35,93	2.784,62	2.784,62	8.353,86	41.769,30
133													
134	4A0	4A	VALORADO 4A	0	M	1.715,82	0,00	178,28	270,27	2.164,37	2.164,37	6.493,11	32.465,55
135	4A1	4A	VALORADO 4A	1	M	1.807,62	0,00	178,28	242,61	2.228,51	2.228,51	6.685,53	33.427,65
136	4A2	4A	VALORADO 4A	2	M	1.899,42	0,00	178,28	215,17	2.292,87	2.292,87	6.878,61	34.393,05
137	4A3	4A	VALORADO 4A	3	M	1.991,20	0,00	178,28	187,54	2.357,02	2.357,02	7.071,06	35.355,30
138	4A4	4A	VALORADO 4A	4	M	2.094,14	0,00	178,28	155,36	2.427,78	2.427,78	7.283,34	36.416,70
139	4A5	4A	VALORADO 4A	5	M	2.197,10	0,00	178,28	124,34	2.499,72	2.499,72	7.499,16	37.495,80
140	4A6	4A	VALORADO 4A	6	M	2.300,05	0,00	178,28	93,11	2.571,44	2.571,44	7.714,32	38.571,60
141	4A7	4A	VALORADO 4A	7	M	2.403,01	0,00	178,28	64,10	2.645,39	2.645,39	7.936,17	39.680,85
142													
143	4B0	4B	VALORADO 4B	0	M	1.709,19	0,00	168,93	221,22	2.099,34	2.099,34	6.298,02	31.490,10
144	4B1	4B	VALORADO 4B	1	M	1.800,65	0,00	168,93	191,77	2.161,35	2.161,35	6.484,05	32.420,25
145	4B2	4B	VALORADO 4B	2	M	1.892,07	0,00	168,93	162,45	2.223,45	2.223,45	6.670,35	33.351,75
146	4B3	4B	VALORADO 4B	3	M	1.983,51	0,00	168,93	133,15	2.285,59	2.285,59	6.856,77	34.283,85
147	4B4	4B	VALORADO 4B	4	M	2.086,08	0,00	168,93	99,06	2.354,07	2.354,07	7.062,21	35.311,05
148	4B5	4B	VALORADO 4B	5	M	2.188,62	0,00	168,93	66,82	2.424,37	2.424,37	7.273,11	36.365,55
149													
150	5A0	5A	VALORADO 5A	0	M	1.698,80	0,00	164,43	236,34	2.099,57	2.099,57	6.298,71	31.493,55

151	5A1	5A	VALORADO 5A	1	M	1.789,67	0,00	164,43	207,65	2.161,75	6.485,25	32.426,25
152	5A2	5A	VALORADO 5A	2	M	1.880,57	0,00	164,43	179,09	2.224,09	6.672,27	33.361,35
153	5A3	5A	VALORADO 5A	3	M	1.971,45	0,00	164,43	150,52	2.286,40	6.859,20	34.296,00
154	5A4	5A	VALORADO 5A	4	M	2.073,36	0,00	164,43	117,33	2.355,12	7.065,36	35.326,80
155	5A5	5A	VALORADO 5A	5	M	2.175,30	0,00	164,43	85,98	2.425,71	2.425,71	36.385,65
156	5A6	5A	VALORADO 5A	6	M	2.277,23	0,00	164,43	52,78	2.494,44	2.494,44	37.416,60
157	5A7	5A	VALORADO 5A	7	M	2.379,16	0,00	164,43	20,57	2.564,16	7.692,48	38.462,40
158	5A8	5A	VALORADO 5A	8	M	2.481,08	0,00	164,43	0,09	2.645,60	7.936,80	39.684,00
159												
160	5B0	5B	VALORADO 5B	0	M	1.690,87	0,00	153,59	195,24	2.039,70	2.039,70	30.595,50
161	5B1	5B	VALORADO 5B	1	M	1.781,33	0,00	153,59	167,18	2.102,10	2.102,10	31.531,50
162	5B2	5B	VALORADO 5B	2	M	1.871,79	0,00	153,59	139,17	2.164,55	2.164,55	32.468,25
163	5B3	5B	VALORADO 5B	3	M	1.962,25	0,00	153,59	110,97	2.226,81	2.226,81	33.402,15
164	5B4	5B	VALORADO 5B	4	M	2.063,71	0,00	153,59	78,38	2.295,68	2.295,68	34.435,20
165	5B5	5B	VALORADO 5B	5	M	2.165,15	0,00	153,59	46,63	2.365,37	2.365,37	35.480,55



DEUTZ SPAIN , S.A.

REALIZADA
28/11/2024INCREMENTO
AÑO 2025
CONVENIO
3%

17,50%

42 43

IPC25 1,03

TABLA SALARIOS NUM. 51 PERSONAL DE SUELDO DIA/MES PERÍODO

SEC	CÓDIGO	CATEG	DESCRIPCIÓN	NUM.	QUIN	SALARIO	SUELDO	ACT. 80	PRIMA	COMPEN.	TOTAL	TOT.MES	PAGAS	TOTAL	PLUS INFO	AÑO	MANT. MES
1	150	15	JEFE/A DE EQUIPO	0	D	47,35	17,85	0,00	231,01	2.097,76	1.651,51	6.293,28	31.703,15	31.703,15	367,11		
2	151	15	JEFE/A DE EQUIPO	1	D	49,88	17,85	0,00	210,40	2.153,05	1.706,80	6.459,15	32.545,15	32.545,15	376,78		
3	152	15	JEFE/A DE EQUIPO	2	D	52,40	17,85	0,00	188,89	2.207,14	1.760,89	6.621,42	33.369,10	33.369,10	386,25		
4	153	15	JEFE/A DE EQUIPO	3	D	54,94	17,85	0,00	167,24	2.261,69	1.815,44	6.785,07	34.200,05	34.200,05	395,80		
5	154	15	JEFE/A DE EQUIPO	4	D	57,78	17,85	0,00	142,73	2.322,38	1.876,13	6.967,14	35.124,60	35.124,60	406,42		
6	155	15	JEFE/A DE EQUIPO	5	D	60,62	17,85	0,00	116,38	2.381,23	1.934,98	7.143,69	36.021,55	36.021,55	416,72		
7	156	15	JEFE/A DE EQUIPO	6	D	63,45	17,85	0,00	91,51	2.441,26	1.995,01	7.323,78	36.936,15	36.936,15	427,22		
8	157	15	JEFE/A DE EQUIPO	7	D	66,30	17,85	0,00	66,95	2.502,20	2.055,95	7.506,60	37.864,50	37.864,50	437,89		
9	158	15	JEFE/A DE EQUIPO	8	D	69,13	17,85	0,00	40,32	2.560,47	2.114,22	7.681,41	38.752,70	38.752,70	448,08		
10	159	15	JEFE/A DE EQUIPO	9	D	71,98	17,85	0,00	19,94	2.625,59	2.179,34	7.876,77	39.743,75	39.743,75	459,48		



31	509	50	OFICIAL DE 1	9	D	66,42	16,46	0,00	4,48	2.408,58	1.997,08	7.225,74	36.460,80	421,50
32														
33	510	51	OFICIAL DE 2	0	D	43,42	16,37	0,00	223,36	1.935,21	1.525,96	5.805,63	29.245,25	
34	511	51	OFICIAL DE 2	1	D	45,73	16,37	0,00	201,08	1.982,23	1.572,98	5.946,69	29.962,10	
35	512	51	OFICIAL DE 2	2	D	48,06	16,37	0,00	177,24	2.028,29	1.619,04	6.084,87	30.664,65	
36	513	51	OFICIAL DE 2	3	D	50,38	16,37	0,00	154,43	2.075,08	1.665,83	6.225,24	31.378,10	
37	514	51	OFICIAL DE 2	4	D	52,99	16,37	0,00	126,13	2.125,08	1.715,83	6.375,24	32.141,15	
38	515	51	OFICIAL DE 2	5	D	55,60	16,37	0,00	100,20	2.177,45	1.768,20	6.532,35	32.939,75	
39	516	51	OFICIAL DE 2	6	D	58,20	16,37	0,00	74,55	2.229,80	1.820,55	6.689,40	33.738,00	
40	517	51	OFICIAL DE 2	7	D	60,80	16,37	0,00	48,14	2.281,39	1.872,14	6.844,17	34.524,85	
41	518	51	OFICIAL DE 2	8	D	63,41	16,37	0,00	22,64	2.334,19	1.924,94	7.002,57	35.329,90	
42	519	51	OFICIAL DE 2	9	D	66,01	16,37	0,00	0,31	2.389,86	1.980,61	7.169,58	36.177,95	
43														
44	520	52	OFICIAL DE 3	0	D	43,13	16,25	0,00	221,98	1.922,13	1.515,88	5.766,39	29.047,60	
45	521	52	OFICIAL DE 3	1	D	45,43	16,25	0,00	199,01	1.968,16	1.561,91	5.904,48	29.749,55	
46	522	52	OFICIAL DE 3	2	D	47,77	16,25	0,00	177,51	2.016,86	1.610,61	6.050,58	30.491,75	
47	523	52	OFICIAL DE 3	3	D	50,08	16,25	0,00	153,17	2.061,82	1.655,57	6.185,46	31.177,70	
48	524	52	OFICIAL DE 3	4	D	52,64	16,25	0,00	124,85	2.110,30	1.704,05	6.330,90	31.917,70	
49	525	52	OFICIAL DE 3	5	D	55,24	16,25	0,00	99,57	2.163,02	1.756,77	6.489,06	32.721,50	
50	526	52	OFICIAL DE 3	6	D	57,83	16,25	0,00	76,75	2.217,90	1.811,65	6.653,70	33.557,65	



51	527	52	OFICIAL DE 3	7	D	60,42	16,25	0,00	46,09	2.264,94	1.858,69	6.794,82	34.276,20
52													
53	750	75	PERSONAL LIMPIEZA	0	M	1.379,44	0,00	176,63	66,80	1.622,87	1.622,87	4.868,61	24.343,05
54	751	75	PERSONAL LIMPIEZA	1	M	1.453,24	0,00	176,63	40,08	1.669,95	1.669,95	5.009,85	25.049,25
55	752	75	PERSONAL LIMPIEZA	2	M	1.527,04	0,00	176,63	24,05	1.727,72	1.727,72	5.183,16	25.915,80
56	753	75	PERSONAL LIMPIEZA	3	M	1.600,84	0,00	176,63	14,43	1.791,90	1.791,90	5.375,70	26.878,50
57	754	75	PERSONAL LIMPIEZA	4	M	1.683,61	0,00	176,63	8,66	1.868,90	1.868,90	5.606,70	28.033,50
58	755	75	PERSONAL LIMPIEZA	5	M	1.766,38	0,00	176,63	5,19	1.948,20	1.948,20	5.844,60	29.223,00
59	756	75	PERSONAL LIMPIEZA	6	M	1.849,14	0,00	176,63	3,12	2.028,89	2.028,89	6.086,67	30.433,35
60	757	75	PERSONAL LIMPIEZA	7	M	1.931,91	0,00	176,63	1,87	2.110,41	2.110,41	6.331,23	31.656,15
61	758	75	PERSONAL LIMPIEZA	8	M	2.014,68	0,00	176,63	1,12	2.192,43	2.192,43	6.577,29	32.886,45
62	759	75	PERSONAL LIMPIEZA	9	M	2.097,44	0,00	176,63	0,67	2.274,74	2.274,74	6.824,22	34.121,10
63													
64	1A0	1A	VALORADO 1A	0	M	2.153,69	0,00	270,34	325,04	2.749,07	2.749,07	8.247,21	41.236,05
65	1A1	1A	VALORADO 1A	1	M	2.268,90	0,00	270,34	295,75	2.834,99	2.834,99	8.504,97	42.524,85
66	1A2	1A	VALORADO 1A	2	M	2.384,13	0,00	270,34	266,16	2.920,63	2.920,63	8.761,89	43.809,45
67	1A3	1A	VALORADO 1A	3	M	2.499,37	0,00	270,34	236,57	3.006,28	3.006,28	9.018,84	45.094,20
68	1A4	1A	VALORADO 1A	4	M	2.628,59	0,00	270,34	201,33	3.100,26	3.100,26	9.300,78	46.503,90
69	1A5	1A	VALORADO 1A	5	M	2.757,80	0,00	270,34	167,85	3.195,99	3.195,99	9.587,97	47.939,85
70	1A6	1A	VALORADO 1A	6	M	2.887,02	0,00	270,34	134,36	3.291,72	3.291,72	9.875,16	49.375,80

**DOE**

NÚMERO 94

Lunes 19 de mayo de 2025

27698

71	1A7	1A	VALORADO 1A	7	M	3.016,24	0,00	270,34	100,67	3.387,25	3.387,25	10.161,75	50.808,75
72	1A8	1A	VALORADO 1A	8	M	3.145,47	0,00	270,34	66,64	3.482,45	3.482,45	10.447,35	52.236,75
73	1A9	1A	VALORADO 1A	9	M	3.274,70	0,00	270,34	43,34	3.588,38	3.588,38	10.765,14	53.825,70
74													
75	1B0	1B	VALORADO 1B	0	M	2.070,05	0,00	261,69	312,71	2.644,45	2.644,45	7.933,35	39.666,75
76	1B1	1B	VALORADO 1B	1	M	2.180,80	0,00	261,69	283,80	2.726,29	2.726,29	8.178,87	40.894,35
77	1B2	1B	VALORADO 1B	2	M	2.291,54	0,00	261,69	254,68	2.807,91	2.807,91	8.423,73	42.118,65
78	1B3	1B	VALORADO 1B	3	M	2.402,30	0,00	261,69	225,48	2.889,47	2.889,47	8.668,41	43.342,05
79	1B4	1B	VALORADO 1B	4	M	2.526,50	0,00	261,69	191,11	2.979,30	2.979,30	8.937,90	44.689,50
80	1B5	1B	VALORADO 1B	5	M	2.650,72	0,00	261,69	158,55	3.070,96	3.070,96	9.212,88	46.064,40
81	1B6	1B	VALORADO 1B	6	M	2.774,91	0,00	261,69	125,84	3.162,44	3.162,44	9.487,32	47.436,60
82													
83	2A0	2A	VALORADO 2A	0	M	2.012,08	0,00	242,48	337,60	2.592,16	2.592,16	7.776,48	38.882,40
84	2A1	2A	VALORADO 2A	1	M	2.119,73	0,00	242,48	309,28	2.671,49	2.671,49	8.014,47	40.072,35
85	2A2	2A	VALORADO 2A	2	M	2.227,39	0,00	242,48	280,74	2.750,61	2.750,61	8.251,83	41.259,15
86	2A3	2A	VALORADO 2A	3	M	2.335,02	0,00	242,48	251,97	2.829,47	2.829,47	8.488,41	42.442,05
87	2A4	2A	VALORADO 2A	4	M	2.455,77	0,00	242,48	218,11	2.916,36	2.916,36	8.749,08	43.745,40
88	2A5	2A	VALORADO 2A	5	M	2.576,47	0,00	242,48	185,85	3.004,80	3.004,80	9.014,40	45.072,00
89	2A6	2A	VALORADO 2A	6	M	2.697,20	0,00	242,48	153,45	3.093,13	3.093,13	9.279,39	46.396,95
90	2A7	2A	VALORADO 2A	7	M	2.817,94	0,00	242,48	120,90	3.181,32	3.181,32	9.543,96	47.719,80

**DOE**

NÚMERO 94

Lunes 19 de mayo de 2025

27699

91	2A8	2A	VALORADO 2A	8	M	2.938,64	0,00	242,48	88,10	3.269,22	9.807,66	49.038,30
92	2A9	2A	VALORADO 2A	9	M	3.059,37	0,00	242,48	62,57	3.364,42	10.093,26	50.466,30
93												
94	2B0	2B	VALORADO 2B	0	M	1.961,58	0,00	227,54	333,00	2.522,12	7.566,36	37.831,80
95	2B1	2B	VALORADO 2B	1	M	2.066,52	0,00	227,54	305,25	2.599,31	7.797,93	38.989,65
96	2B2	2B	VALORADO 2B	2	M	2.171,46	0,00	227,54	277,28	2.676,28	8.028,84	40.144,20
97	2B3	2B	VALORADO 2B	3	M	2.276,41	0,00	227,54	249,12	2.753,07	8.259,21	41.296,05
98	2B4	2B	VALORADO 2B	4	M	2.394,10	0,00	227,54	216,12	2.837,76	8.513,28	42.566,40
99	2B5	2B	VALORADO 2B	5	M	2.511,81	0,00	227,54	184,55	2.923,90	8.771,70	43.858,50
100	2B6	2B	VALORADO 2B	6	M	2.629,51	0,00	227,54	152,87	3.009,92	9.029,76	45.148,80
101	2B7	2B	VALORADO 2B	7	M	2.747,20	0,00	227,54	120,92	3.095,66	9.286,98	46.434,90
102	2B8	2B	VALORADO 2B	8	M	2.864,89	0,00	227,54	88,95	3.181,38	9.544,14	47.720,70
103												
104	2C0	2C	VALORADO 2C	0	M	1.893,86	0,00	216,58	315,08	2.425,52	7.276,56	36.382,80
105	2C1	2C	VALORADO 2C	1	M	1.995,19	0,00	216,58	286,13	2.497,90	7.493,70	37.468,50
106	2C2	2C	VALORADO 2C	2	M	2.096,52	0,00	216,58	257,34	2.570,44	7.711,32	38.556,60
107	2C3	2C	VALORADO 2C	3	M	2.197,83	0,00	216,58	228,31	2.642,72	7.928,16	39.640,80
108	2C4	2C	VALORADO 2C	4	M	2.311,47	0,00	216,58	194,69	2.722,74	8.168,22	40.841,10
109	2C5	2C	VALORADO 2C	5	M	2.425,11	0,00	216,58	162,43	2.804,12	8.412,36	42.061,80
110	2C6	2C	VALORADO 2C	6	M	2.538,74	0,00	216,58	130,87	2.886,19	8.658,57	43.292,85

111	2C7	2C	VALORADO 2C	7	M	2.652,36	0,00	216,58	102,15	2.971,09	2.913,27	44.566,35
112	2C8	2C	VALORADO 2C	8	M	2.766,00	0,00	216,58	77,62	3.060,20	9.180,60	45.903,00
113												
114	3A0	3A	VALORADO 3A	0	M	1.813,75	0,00	204,03	305,38	2.323,16	6.969,48	34.847,40
115	3A1	3A	VALORADO 3A	1	M	1.910,78	0,00	204,03	277,53	2.392,34	7.177,02	35.885,10
116	3A2	3A	VALORADO 3A	2	M	2.007,82	0,00	204,03	249,32	2.461,17	7.383,51	36.917,55
117	3A3	3A	VALORADO 3A	3	M	2.104,87	0,00	204,03	221,05	2.529,95	7.589,85	37.949,25
118	3A4	3A	VALORADO 3A	4	M	2.213,68	0,00	204,03	187,94	2.605,65	7.816,95	39.084,75
119	3A5	3A	VALORADO 3A	5	M	2.322,51	0,00	204,03	156,16	2.682,70	8.048,10	40.240,50
120	3A6	3A	VALORADO 3A	6	M	2.431,35	0,00	204,03	124,18	2.759,56	8.278,68	41.393,40
121	3A7	3A	VALORADO 3A	7	M	2.540,16	0,00	204,03	92,05	2.836,24	8.508,72	42.543,60
122	3A8	3A	VALORADO 3A	8	M	2.648,97	0,00	204,03	56,76	2.909,76	8.729,28	43.646,40
123												
124	3B0	3B	VALORADO 3B	0	M	1.808,50	0,00	189,84	282,58	2.280,92	6.842,76	34.213,80
125	3B1	3B	VALORADO 3B	1	M	1.905,24	0,00	189,84	254,79	2.349,87	7.049,61	35.248,05
126	3B2	3B	VALORADO 3B	2	M	2.002,01	0,00	189,84	226,50	2.418,35	7.255,05	36.275,25
127	3B3	3B	VALORADO 3B	3	M	2.098,76	0,00	189,84	198,05	2.486,65	7.459,95	37.299,75
128	3B4	3B	VALORADO 3B	4	M	2.207,27	0,00	189,84	164,89	2.562,00	7.686,00	38.430,00
129	3B5	3B	VALORADO 3B	5	M	2.315,78	0,00	189,84	132,24	2.637,86	7.913,58	39.567,90
130	3B6	3B	VALORADO 3B	6	M	2.424,29	0,00	189,84	100,71	2.714,84	8.144,52	40.722,60

**DOE**

NÚMERO 94

Lunes 19 de mayo de 2025

27701

131	3B7	3B	VALORADO 3B	7	M	2.532,80	0,00	189,84	68,42	2.791,06	8.373,18	41.865,90
132	3B8	3B	VALORADO 3B	8	M	2.641,31	0,00	189,84	37,01	2.868,16	8.604,48	43.022,40
133												
134	4A0	4A	VALORADO 4A	0	M	1.767,29	0,00	183,63	278,38	2.229,30	6.687,90	33.439,50
135	4A1	4A	VALORADO 4A	1	M	1.861,85	0,00	183,63	249,89	2.295,37	6.886,11	34.430,55
136	4A2	4A	VALORADO 4A	2	M	1.956,40	0,00	183,63	221,63	2.361,66	7.084,98	35.424,90
137	4A3	4A	VALORADO 4A	3	M	2.050,94	0,00	183,63	193,17	2.427,74	7.283,22	36.416,10
138	4A4	4A	VALORADO 4A	4	M	2.156,96	0,00	183,63	160,02	2.500,61	7.501,83	37.509,15
139	4A5	4A	VALORADO 4A	5	M	2.263,01	0,00	183,63	128,07	2.574,71	7.724,13	38.620,65
140	4A6	4A	VALORADO 4A	6	M	2.369,05	0,00	183,63	95,90	2.648,58	7.945,74	39.728,70
141	4A7	4A	VALORADO 4A	7	M	2.475,10	0,00	183,63	66,02	2.724,75	8.174,25	40.871,25
142												
143	4B0	4B	VALORADO 4B	0	M	1.760,47	0,00	174,00	227,86	2.162,33	6.486,99	32.434,95
144	4B1	4B	VALORADO 4B	1	M	1.854,67	0,00	174,00	197,52	2.226,19	6.678,57	33.392,85
145	4B2	4B	VALORADO 4B	2	M	1.948,83	0,00	174,00	167,32	2.290,15	6.870,45	34.352,25
146	4B3	4B	VALORADO 4B	3	M	2.043,02	0,00	174,00	137,14	2.354,16	7.062,48	35.312,40
147	4B4	4B	VALORADO 4B	4	M	2.148,66	0,00	174,00	102,03	2.424,69	7.274,07	36.370,35
148	4B5	4B	VALORADO 4B	5	M	2.254,28	0,00	174,00	68,82	2.497,10	7.491,30	37.456,50
149												
150	5A0	5A	VALORADO 5A	0	M	1.749,76	0,00	169,36	243,43	2.162,55	6.487,65	32.438,25

**DOE**

NÚMERO 94

Lunes 19 de mayo de 2025

27702

151	5A1	5A	VALORADO 5A	1	M	1.843,36	0,00	169,36	213,88	2.226,60	2.226,60	6.679,80	33.399,00
152	5A2	5A	VALORADO 5A	2	M	1.936,99	0,00	169,36	184,46	2.290,81	2.290,81	6.872,43	34.362,15
153	5A3	5A	VALORADO 5A	3	M	2.030,59	0,00	169,36	155,04	2.354,99	2.354,99	7.064,97	35.324,85
154	5A4	5A	VALORADO 5A	4	M	2.135,56	0,00	169,36	120,85	2.425,77	2.425,77	7.277,31	36.386,55
155	5A5	5A	VALORADO 5A	5	M	2.240,56	0,00	169,36	88,56	2.498,48	2.498,48	7.495,44	37.477,20
156	5A6	5A	VALORADO 5A	6	M	2.345,55	0,00	169,36	54,36	2.569,27	2.569,27	7.707,81	38.539,05
157	5A7	5A	VALORADO 5A	7	M	2.450,53	0,00	169,36	21,19	2.641,08	2.641,08	7.923,24	39.616,20
158	5A8	5A	VALORADO 5A	8	M	2.555,51	0,00	169,36	0,09	2.724,96	2.724,96	8.174,88	40.874,40
159													
160	5B0	5B	VALORADO 5B	0	M	1.741,60	0,00	158,20	201,10	2.100,90	2.100,90	6.302,70	31.513,50
161	5B1	5B	VALORADO 5B	1	M	1.834,77	0,00	158,20	172,20	2.165,17	2.165,17	6.495,51	32.477,55
162	5B2	5B	VALORADO 5B	2	M	1.927,94	0,00	158,20	143,35	2.229,49	2.229,49	6.688,47	33.442,35
163	5B3	5B	VALORADO 5B	3	M	2.021,12	0,00	158,20	114,30	2.293,62	2.293,62	6.880,86	34.404,30
164	5B4	5B	VALORADO 5B	4	M	2.125,62	0,00	158,20	80,73	2.364,55	2.364,55	7.093,65	35.468,25
165	5B5	5B	VALORADO 5B	5	M	2.230,10	0,00	158,20	48,03	2.436,33	2.436,33	7.308,99	36.544,95

ANEXO B

Valores personales de prima CPL por hora de trabajo 2024

A 01/01/2024

T.I.P.	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
57	3,65	0,00	0,00	0,00
170	3,69	0,00	0,00	0,00
212	0,00	3,22	0,00	0,00
332	0,00	0,00	3,24	0,00
718	0,00	3,53	0,00	0,00
752	0,00	3,74	0,00	0,00
773	3,74	0,00	0,00	0,00
841	3,92	0,00	0,00	0,00
846	0,00	3,66	0,00	0,00
924	0,00	0,00	2,61	0,00
1068	0,00	3,70	0,00	0,00
1144	0,00	3,78	0,00	0,00
1337	3,73	0,00	0,00	0,00
1353	3,32	0,00	0,00	0,00
1403	3,74	0,00	0,00	0,00
1493	0,00	0,00	0,00	3,00
1496	0,00	0,00	3,60	0,00
1541	0,00	0,00	0,00	3,63
1543	0,00	0,00	3,72	0,00
1546	0,00	0,00	0,00	1,55
1554	0,00	0,00	3,38	0,00
1556	0,00	0,00	0,00	3,12

**DOE**

NÚMERO 94

Lunes 19 de mayo de 2025

27704

T.I.P.	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
1573	0,00	0,00	0,00	3,55
1576	3,64	0,00	0,00	0,00
1589	3,21	0,00	0,00	0,00
1593	0,00	0,00	3,41	0,00
1608	0,00	0,00	2,79	0,00
1679	0,00	0,00	0,00	2,65
1682	0,00	3,63	0,00	0,00
1699	0,00	3,50	0,00	0,00
1711	3,27	0,00	0,00	0,00
1736	0,00	0,00	0,00	4,64
1743	0,00	0,00	0,00	3,55
5069	0,00	0,00	3,49	0,00
5079	0,00	0,00	2,87	0,00
5100	0,00	0,00	0,00	3,83
5101	0,00	0,00	0,00	3,86
5103	0,00	0,00	0,00	3,31
5104	0,00	0,00	0,00	3,92
5126	0,00	0,00	1,85	0,00
5183	0,00	0,00	0,00	3,53
5185	0,00	0,00	3,16	0,00
5186	0,00	0,00	3,31	0,00
5188	0,00	0,00	3,49	0,00
5195	0,00	0,00	0,00	3,70
5198	0,00	0,00	3,31	0,00
5216	0,00	0,00	2,93	0,00

T.I.P.	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
5220	0,00	0,00	0,00	3,06
5225	0,00	0,00	3,21	0,00
5263	0,00	0,00	3,52	0,00
5324	0,00	0,00	0,00	3,10
5336	0,00	0,00	0,00	3,06
5349	0,00	0,00	0,00	3,34
5356	0,00	0,00	0,00	3,52
5364	0,00	0,00	3,31	0,00
5376	0,00	0,00	3,01	0,00
5478	0,00	0,00	2,89	0,00

Valores de prima CPL por hora de trabajo para el resto del personal

A 01/01/2024

Categoría	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
Oficial 1 ^a Especial	3,80	3,82	3,40	3,60
Oficial 1 ^o	3,64	3,66	3,27	3,44
Oficial 2 ^o	3,61	3,64	3,24	3,42
Oficial 3 ^o	3,59	3,62	3,22	3,39

Valores personales de prima CPL por hora de trabajo 2025

A 01/01/2025

T.I.P.	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
57	3,76	0,00	0,00	0,00
170	3,80	0,00	0,00	0,00
212	0,00	3,32	0,00	0,00

**DOE**

NÚMERO 94

Lunes 19 de mayo de 2025

27706

T.I.P.	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
332	0,00	0,00	3,34	0,00
718	0,00	3,64	0,00	0,00
752	0,00	3,85	0,00	0,00
773	3,85	0,00	0,00	0,00
841	4,04	0,00	0,00	0,00
846	0,00	3,77	0,00	0,00
924	0,00	0,00	2,69	0,00
1068	0,00	3,81	0,00	0,00
1144	0,00	3,89	0,00	0,00
1337	3,84	0,00	0,00	0,00
1353	3,42	0,00	0,00	0,00
1403	3,85	0,00	0,00	0,00
1493	0,00	0,00	0,00	3,09
1496	0,00	0,00	3,71	0,00
1541	0,00	0,00	0,00	3,74
1543	0,00	0,00	3,83	0,00
1546	0,00	0,00	0,00	1,60
1554	0,00	0,00	3,48	0,00
1556	0,00	0,00	0,00	3,21
1573	0,00	0,00	0,00	3,66
1576	3,75	0,00	0,00	0,00
1589	3,31	0,00	0,00	0,00
1593	0,00	0,00	3,51	0,00
1608	0,00	0,00	2,87	0,00
1679	0,00	0,00	0,00	2,73

**DOE**

NÚMERO 94

Lunes 19 de mayo de 2025

27707

T.I.P.	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
1682	0,00	3,74	0,00	0,00
1699	0,00	3,61	0,00	0,00
1711	3,37	0,00	0,00	0,00
1736	0,00	0,00	0,00	4,78
1743	0,00	0,00	0,00	3,66
5069	0,00	0,00	3,59	0,00
5079	0,00	0,00	2,96	0,00
5100	0,00	0,00	0,00	3,94
5101	0,00	0,00	0,00	3,98
5103	0,00	0,00	0,00	3,41
5104	0,00	0,00	0,00	4,04
5126	0,00	0,00	1,91	0,00
5183	0,00	0,00	0,00	3,64
5185	0,00	0,00	3,25	0,00
5186	0,00	0,00	3,41	0,00
5188	0,00	0,00	3,59	0,00
5195	0,00	0,00	0,00	3,81
5198	0,00	0,00	3,41	0,00
5216	0,00	0,00	3,02	0,00
5220	0,00	0,00	0,00	3,15
5225	0,00	0,00	3,31	0,00
5263	0,00	0,00	3,63	0,00
5324	0,00	0,00	0,00	3,19
5336	0,00	0,00	0,00	3,15
5349	0,00	0,00	0,00	3,44

T.I.P.	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
5356	0,00	0,00	0,00	3,63
5364	0,00	0,00	3,41	0,00
5376	0,00	0,00	3,10	0,00
5478	0,00	0,00	2,98	0,00

Valores de Prima CPL por hora de trabajo para el resto de personal

A 01/01/2025

Categoría	Poleas	Bridas	Culatas	Engranes
Oficial 1 ^a Especial	3,91	3,93	3,50	3,71
Oficial 1 ^o	3,75	3,77	3,37	3,54
Oficial 2 ^o	3,72	3,75	3,34	3,52
Oficial 3 ^o	3,70	3,73	3,32	3,49

ANEXO C DEL CONVENIO COLECTIVO DE DEUTZ SPAIN, SA.

Acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa en relación con el artículo 14 del Convenio Colectivo de DEUTZ SPAIN para el centro de trabajo de Zafra

Zafra, 28 de noviembre de 2024.

REUNIDOS

Dirección de Empresa	Comité de Empresa
	Christian Suárez Juez (CCOO)
	Marco A. Morales Jaramillo (CCOO)
	Rafael A. Coronado Matamoros (CCOO)
	Fernando Barrena Caraballo (CCOO)
	Sixto Pesado Monge (CCOO)
	Fernando Mato Fernández (CCOO)
Michael Reimer	Juan Carlos Cortegana Muñoz (CCOO)
Fernando Angulo Romero	Manuel López Ruíz (CCOO)
José Manuel Tirado Fernández	Juan Antonio Sánchez Moreno (CCOO)
Ángel Manzano Sánchez	Antonio M. Hernández Macías (CCOO)
	Jose Angel Sánchez Sánchez (CCOO)
	Alberto Indias Gil (UGT)
	Jose David Gil González (UGT)
	Juan Antonio Moreno González (UGT)
	Juan Francisco Carballo Moreno (UGT)
	Carlos Placeres Sáez (Delegado S. CCOO)
	Cesáreo Jara Lavado (Delegado S. UGT)

Ambas partes, acuerdan incorporar la siguiente cláusula relativa a la revisión salarial del artículo 14 para el caso en que el IPC de los años 2024 y 2025 supere el 10% en los siguientes términos:

EXPONEN

Si la suma del IPC correspondiente de los años 2024 y 2025, publicado oficialmente, fuese superior al 10%, la Representación de las Personas Trabajadores y la Representación de la Empresa se comprometen a abrir una mesa de diálogo con el objeto de negociar y alcanzar un acuerdo que dé respuesta a esta situación y permita recuperar poder adquisitivo de todos los trabajadores.

Ambas partes, en este escenario de IPC superior al 10% en dos años, negociarán de buena fe para lograr un acuerdo.

Aunque según la información y opinión de los expertos esta situación es altamente improbable, las dos partes quieren, por tanto, mediante este acuerdo, manifestar su compromiso de revisar el artículo 14 del convenio y buscar una solución que satisfaga a ambas partes.

Esta propuesta y voluntad de abrir un periodo negociador en este escenario de alta inflación cuenta con el apoyo y el respaldo de nuestra casa matriz, Deutz AG.

Este documento solo tiene validez como anexo al presente convenio y no genera derechos adicionales para futuros convenios, salvo que se pacte expresamente.

Y en prueba de conformidad con el contenido de este acuerdo, ambas partes proceden a su firma en Zafra a 28 de noviembre de 2024.