

ANEXO AL ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DE 13 DE MARZO DE 2026 DEL XXIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES.

XXIII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2025, 2026 y 2027.

Disposiciones preliminares

Primera. - Comisión negociadora

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica (CONFEEVICEX), en representación empresarial, y por las federaciones sindicales FICA UGT y CCOO Industria en representación de los trabajadores.

Segunda. - Vinculación a la totalidad

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

Tercera. Estructura de la negociación colectiva y normas subsidiarias en el sector.

1 El presente convenio ha sido negociado al amparo de establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

- a) El Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal será de obligada y preceptiva aplicación para todas aquellas empresas o centros de trabajo que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los sistemas indicados en los apartados siguientes.
- b) Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandatados por el Convenio Colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

2.No obstante lo establecido en el apartado anterior, se estará a la prioridad aplicativa regulada en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de empresa y para los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

3. En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la legislación vigente.

Disposición Preliminar Cuarta. Igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), y promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

2. Las partes convienen en utilizar un lenguaje igualitario, no excluyente y respetuoso con la diversidad.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Capítulo primero. - Ámbito

Artículo. 1.- Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo. 2.- Funcional

El presente Convenio Colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas pertenecientes a las actividades siguientes:

- a) Extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y de la cerámica.
- b) Vidrio
- c) Cerámica.
- d) Comercio Exclusivista de los mismos materiales

Las industrias y actividades que están afectadas por este Convenio son las relacionadas detalladamente en el anexo II de este Convenio.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio y ámbito relacionados anteriormente.

Artículo. 3. Personal

Se regulan por el presente Convenio Colectivo las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a las actividades ya mencionadas en el ámbito funcional y sus trabajadores.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET). El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 ET, se regirá por sus respectivos Decretos reguladores o contratos individuales.

Artículo. 4. Temporal. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y expirará el 31 de diciembre de 2027.

Artículo. 5. Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

Artículo. 6. Denuncia del convenio.

Este Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, al menos, tres meses antes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

Durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio Colectivo se mantendrá su vigencia.

Capítulo segundo. - Percepciones económicas

Sección 1ª Actualización

Artículo 7.- Incremento para 2025

1. Con efectos desde 1 de enero de 2025 se aplica un 3% a los valores que constan en la Resolución de 12 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 22 de marzo de 2025, con el siguiente resultado:

Grupo profesio nal	Salario base diario	salario base anual + salario base en pp extras	salario anual= ((SB*455)+ (PA*280))
7	44,07	20.051,85	22.406,65
6	40,08	18.236,40	20.591,20
5	37,08	16.871,40	19.226,20
4	34,45	15.674,75	18.029,55
3	32,37	14.728,35	17.083,15
2	31,71	14.428,05	16.782,85
1	31,47	14.318,85	16.673,65

2.- De acuerdo con el artículo 84.2 ETT, las condiciones salariales que se estipulan en este convenio tienen carácter de mínimas y en su virtud son nulos y no sufrirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que individual o colectivamente impliquen condiciones salariales menos favorables.

3.- No obstante lo anterior, los pactos de empresa se regularán por sus propias normas expresas que en ningún caso podrán desconocer este principio general. Los pactos de empresa se ocupan de las materias que son propias de la empresa o centro de trabajo, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en el convenio colectivo con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del E.T.

4.- Los atrasos derivados de los incrementos o, en su caso, de la revisión cuando proceda, se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el “Boletín Oficial del Estado” de los nuevos valores.

5.- Las empresas de hasta 50 trabajadores, que no pertenezcan a un grupo empresarial, dispondrán de hasta tres meses desde la publicación del Convenio en el BOE para abonar los atrasos correspondientes a 2025.

Artículo 8. Incremento y actualización para los años 2026 y 2027

1. La tabla salarial y el resto de las percepciones económicas recogidas en el capítulo segundo de este Convenio se incrementarán en cada uno de los años de vigencia que se indica en los porcentajes siguientes:

2. Con efectos desde 1 de enero de 2026, a los valores resultantes de lo previsto en el apartado anterior, se aplica un 2,3% con el fin de completar el cumplimiento de los compromisos sobre actualización del convenio colectivo anterior, y sobre dicha base, se aplica un 2,5% como incremento del año 2026, con el siguiente resultado:

Grupo profesional	Salario base diario	salario base anual + salario base en pp extras	salario anual= ((SB*455)+(PA*280))
7	46,21	21.025,55	23.495,15
6	42,03	19.123,65	21.593,25
5	38,88	17.690,40	20.160,00
4	36,12	16.434,60	18.904,20
3	33,94	15.442,70	17.912,30
2	33,25	15.128,75	17.598,35
1	32,99	15.010,45	17.480,05

*Ver disposición transitoria primera

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

3. Año 2027. Al resultado de lo previsto en el apartado anterior se aplicará un 2,5 %.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2028.

4. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de cada año, de acuerdo con lo establecido en el presente apartado, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

Artículo 9.- Cláusula de inaplicación.

9.1.-Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas y previo a la amortización o pérdida de puestos de trabajo de carácter individual o colectivo, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

La empresa que decida inaplicar el presente convenio informará a la Comisión Mixta del presente Convenio la apertura del procedimiento.

9.2.- Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La empresa deberá justificar la necesidad de poner en marcha estas medidas aportando para ello la documentación e información necesarias al efecto: memoria explicativa de las causas y relación de las previsiones y de las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación, dependiendo si las causas son organizativas, productivas, técnicas o económicas.

9.3.- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

9.4.- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

9.5.- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por la solicitud de mediación o de arbitraje establecido en el presente convenio colectivo.

9.6. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

9.7.- En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa.

9.8.- La Comisión Mixta acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

9.9.- En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia sea planteada. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria o cuando no se hubiera solicitado su intervención, las partes deberán recurrir a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 10.- Anticipos a cuenta de convenio

Los anticipos a cuenta de los incrementos retributivos pactados en el Convenio, serán absorbidos y compensados por el propio convenio, siempre que se hayan reflejado con claridad tales anticipos a cuenta.

En los conceptos "ad personam" dados a título individual y con esta naturaleza, se trasladará el posible incremento de los mismos al seno de la empresa y de no existir acuerdo entre las partes quedarán congelados dichos conceptos.

Artículo 11.- Salario Mínimo Garantizado

1. Las partes acuerdan efectuar un seguimiento de las retribuciones existentes en el sector, a fin de consensuar, en el seno de la comisión mixta, las medidas que permitan establecer un salario mínimo garantizado con carácter homogéneo para el conjunto del sector y la adecuación al mismo de los conceptos retributivos existentes.

2. Además, con carácter transitorio, las personas trabajadoras que durante el año 2025 hubieran percibido exclusivamente los conceptos salariales de salario base, plus de asistencia, antigüedad, nocturnidad, penosidad y turnicidad, previstos en el presente convenio colectivo y por los importes regulados en el mismo, percibirán con efectos desde 01/01/2026 el salario mínimo garantizado en el que queda integrado, a todos los efectos, el plus de asistencia del artículo 14 del presente convenio colectivo, que servirá para el cálculo de los complementos de antigüedad, nocturnidad, penosidad y se incluirá en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Grupo profesional	DIARIO	ANUAL
7	51,64	23.495,15

6	47,46	21.593,25
5	44,31	20.160,00
4	41,55	18.904,20
3	39,37	17.912,30
2	38,68	17.598,35
1*	38,42	17.480,05

* Ver disposición transitoria primera

Sección 2ª Complementos salariales

Artículo 12.- Plus de Homogenización

Es el complemento personal que sirve para garantizar el salario base de los trabajadores cuyo salario base anterior a la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2014-2016 (Resolución DGE 21/5/2014, BOE 136/2014) fuera superior al establecido en el artículo 11 de aquél.

Para los trabajadores incorporados a la empresa después de la entrada en vigor de dicho Convenio, se estará a lo pactado en el acuerdo suscrito con los representantes de los trabajadores o con la representación prevista en el artículo 41.4 E.T

El Plus de Homogeneización se incluye en la base de cálculo de las pagas extraordinarias y de los complementos de antigüedad, nocturnidad y penosidad.

Artículo 13.- Antigüedad.

Las variaciones del complemento de antigüedad, establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador al servicio de la empresa, se registrarán por las siguientes reglas:

1.- Los aumentos por años de servicio se devengarán exclusivamente por trienios. Cada trienio cumplido devengará el 3 por 100 del salario base que el trabajador perciba en cada momento.

2.- El complemento de antigüedad tiene un límite de percepción del 18 por 100 del salario base y seis trienios, salvo para aquellos trabajadores en que la cantidad que estuvieran percibiendo, por efecto del sistema anterior, fuese superior a dicho porcentaje, en cuyo caso se le respetará.

3.- Los porcentajes de antigüedad son acumulativos hasta el 18 por 100. Alcanzado dicho porcentaje, queda consolidado. A partir de este momento la antigüedad será revisada cada año para mantener inalterable el citado porcentaje del 18 por 100 del salario base que exista en cada momento.

Artículo 14 - Plus de asistencia

1. Es el complemento salarial que se devenga por los días efectivamente trabajados y cuyo importe para cada uno de los años de vigencia se establece en la siguiente tabla:

	2025		2026	
	Diario	Anual	Diario	Anual
Plus de Asistencia por día efectivo de trabajado	8,42	2.357,60	8,82	2.469,80

Artículo 15.- Pagas extraordinarias, devengo y pago.

1. Serán las siguientes:

Gratificación de Verano: Se devenga entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se paga antes del 15 de julio del mismo año en que se devenga.

Gratificación de Navidad: Se devenga entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Se paga antes del día 15 de diciembre del mismo año en que se devenga.

Gratificación de Marzo, sustitutiva de la de Beneficios: Se devenga desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre. Se paga antes del día 15 de marzo del año siguiente en que se produce el devengo.

Se abonarán 30 días de salario base más antigüedad del año del devengo.

Esta paga podrá ser prorrateada por meses en aquellas empresas que lo tengan acordado o que lo acuerden con los representantes de los trabajadores si los hubiese.

2. En cada paga extraordinaria, excepto en la de Marzo, el trabajador percibirá el promedio del salario percibido durante el período de devengo.

No obstante lo anterior, se respetarán los pactos que se hayan establecido en las empresas.

Artículo 16.- Retribución horas extras

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso incrementado en un 75%, siendo acumulables en días completos. Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, puede sustituirse el descanso por una compensación económica consistente en el valor de la hora ordinaria incrementada en un 40%.

Artículo 17.- Nocturnidad.

A efectos de lo establecido en el artículo 36.2 del E.T. las horas nocturnas se retribuirán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base.

No obstante lo anterior se mantiene las condiciones más beneficiosas que haya en las empresas.

Artículo 18.- Turnicidad

Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualidades productivas, previa consulta con la representación de los trabajadores, las empresas podrán implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo o “cuarto turno” que afecte a toda o a una parte de la plantilla.

En todo caso se habrán de respetar los mínimos de descanso semanal y diario previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el tiempo en que presten sus servicios en este cuarto turno, los trabajadores percibirán un complemento por día efectivamente trabajado de para cada uno de los años de vigencia de

AÑO	2025	2026
PLUS	4,76	4,99

Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que haya en las empresas, este complemento es absorbible y compensable por otros que, obedeciendo a la misma naturaleza, se hubieran establecido.

Artículo 19.- Plus de domingos y festivos

Durante toda la vigencia de este Convenio, los trabajadores percibirán un complemento, por cada día de prestación de servicios en domingo o festivo, para cada uno de los años de vigencia de:

AÑO	2025	2026
PLUS	11,95	12,53

Este complemento es compensable y absorbible por cualquier otro que, obedeciendo a la misma razón de ser, perciba el trabajador.

Artículo 20.- Penosidad

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles una bonificación del 20 por 100 sobre el sobre el salario base. Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

No vendrán obligados a satisfacer este plus aquellas empresas que las tengan incluidas en igual o superior cuantía al salario de calificación del puesto de trabajo o en cualquier otro concepto salarial.

Si por mejora de las instalaciones o de procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad y se constata por ambas partes, se dejará de abonar este plus. En caso de discrepancia, las partes se someterán al dictamen del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene dependiente de la Autoridad laboral y/o, en su caso, jurisdicción laboral.

Sección 3ª Complementos extrasalariales

Artículo 21-. Desplazamientos, dietas y kilometraje.

1.- Se considerará desplazamiento si el trabajador hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta. El exceso se le abonará como tiempo de trabajo.

2.- No se considerará desplazamiento el realizado dentro del municipio ni el realizado a menos de diez kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo.

Conociendo el trabajador con un día de antelación, como mínimo, la nueva obra de destino, éste se incorporará directamente a la misma, no devengando desplazamiento ni dieta, si la obra está a menos de diez kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo habitual.

Caso de que la distancia sea superior a lo antes expuesto, la diferencia de tiempo empleado se abonará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será retribuido como jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de percibir, en su caso, la dieta o media dieta correspondiente.

3.- Uso de vehículo propio. - En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio, para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de:

AÑO	2025	2026
€/Km	0,40	0,42

4.-Dieta Completa. - Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro habitual de trabajo por orden de la empresa.

Se devengará dieta completa, el día de salida, cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y deba pernoctar fuera del mismo.

En el caso de que el trabajador deba efectuar una sola comida y pernoctar, se devengará el importe resultante del promedio aritmético entre la media y la dieta completa.

5.- Media Dieta. - Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y solo realice una de las principales comidas fuera de su domicilio habitual.

6.- Importe de las dietas.

2025		2026	
Dieta completa	Media dieta	Dieta completa	Media dieta
66,34	8,63	69,57	9,05

Artículo 22- Compensación por traslado

Los trabajadores sujetos al traslado de centro de trabajo que exija su cambio de residencia, según lo previsto en el 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir una compensación equivalente a 6 días de dieta por cada uno de los miembros de la unidad familiar que, junto al trabajador, se vean obligados al cambio de residencia.

Sección 4ª Otros beneficios

Artículo 23.- Ayuda por hijos en edad escolar.

Los trabajadores con hijos entre 1 y 16 años inclusive tendrán una subvención por estudios mensual por cada descendiente de los indicados, en las cuantías que se indican para cada año de vigencia

2025	2026
9,52	9,98

Esta ayuda se abonará únicamente por doce mensualidades, y el importe que corresponda se dividirá a partes iguales entre las personas a quienes corresponda el ejercicio de la patria potestad de los menores cuando sean trabajadores en la misma empresa.

Artículo 24.- Póliza de seguros para accidentes de trabajo.

Las empresas contratarán una póliza de seguros para accidentes de trabajo, incluido el accidente *in itinere*, que abarcará a los trabajadores que se incluyan en el documento de cotización a la Seguridad Social. La suma asegurada será en cada uno de los años de vigencia de:

2025	2026
30.755,00	32.249,00

Las contingencias a cubrir serán las de muerte e invalidez según el baremo que figura en el anexo III.

Las empresas tendrán libertad de contratación, de manera que las empresas que tuvieran suscritas pólizas iguales o similares podrán optar por mantener éstas o suscribir una póliza con la aseguradora que la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica está concertada.

La representación de los trabajadores podrá exigir a la dirección de la empresa una copia de la póliza de accidentes.

Artículo 25 - Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el accidente *in itinere*, o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento del 25 por 100 sobre la base de la prestación de Incapacidad Temporal, el cual junto con el 75 por 100 que abona la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, equivale al 100 por 100 de la base reguladora.

Capítulo tercero. -Tiempo de la prestación de trabajo

Sección 1ª.- Jornada

Artículo 26 - Jornada anual.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de:

AÑO	JORNADA
2025	1747
2026	1747
2027	1744

No obstante lo anterior, durante la vigencia del Convenio Colectivo se respetará las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores "ad personam".

Artículo 27- Registro de jornada.

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

Artículo 28 - Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se recomienda la supresión de las horas extraordinarias.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y a los delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio Colectivo.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el Art. 35.5 ET se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La retribución de las horas extraordinarias se producirá en los términos previstos en el Art.16

Artículo 29 - Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la empresa. Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo. Estas no podrán iniciarse en festivo o víspera de festivo.
2. El trabajador que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.
3. Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones sin disfrutarlas, salvo en el caso de que se produjera el cese del trabajador, en cuyo supuesto se le abonará la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados.

Artículo 30 - Vacaciones colectivas.

1. En el caso de disfrute colectivo de las vacaciones, el trabajador con menos de un año en la empresa podrá trabajar en dependencias que presten servicio en el período de cierre por vacación, si organizativamente es posible. En otro caso, disfrutará las vacaciones completas, cobrándolas enteras, anotando en su expediente que tales vacaciones se le imputarán, no al año de trabajo comenzado a contar desde la fecha inicial de su servicio, al objeto de contabilizar correctamente la parte proporcional activa o pasiva que deba imputarse a su liquidación final por cese por cualquier causa.
2. El personal preciso para servicios de mantenimiento y labores que sólo pueden realizarse en ocasión de estar paradas las instalaciones de la empresa realizará sus vacaciones en turnos individualmente programados.

Artículo 31.- Programación del periodo de vacaciones.

El trabajador tiene derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Cuando se programe el disfrute individual, se tendrá en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en su disfrute un número de trabajadores de cada especialidad o puesto de trabajo que pudiese paralizar u obstaculizar gravemente la marcha de la empresa. En tales casos, tenderá a darse preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar para que puedan disfrutar sus vacaciones en épocas escolares no lectivas, debiéndose en los demás casos establecerse algún criterio de rotación en la elección de fechas de disfrute individual.

En el caso de programación del disfrute individual, sin perjuicio de las necesidades productivas de la empresa, se tendrá en cuenta las circunstancias especiales de los trabajadores inmigrantes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del E.T, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32.- Retribución de las vacaciones

La remuneración del período de vacaciones será el promedio del salario percibido por el trabajador en los tres meses de actividad previos al comienzo de las vacaciones.

Sección 2ª licencias y permisos

Artículo 33.- Licencias retribuidas

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.
- c) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Cuando la persona trabajadora no tenga cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, ésta tendrá derecho a tres días de permiso retribuido por el nacimiento de un hijo o hija.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, de acuerdo con la dirección de la empresa, se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del ET.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Permiso para asistencia a consultorio médico.

El trabajador dispondrá de un permiso de 16 horas cada año para la consulta a médico de las que 8 horas podrán emplearse para el acompañamiento de los hijos menores de 14 años sobre los que se ejerza la guardia y custodia o de familiares dependientes que convivan con el trabajador.

i) En caso de muerte de una persona compañera de trabajo en accidente laboral, durante el tiempo necesario para asistir al entierro.

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su

cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 del artículo 35 de este Convenio.

Artículo 34.- Permisos retribuidos por exámenes.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 35.- Reducción de jornada por motivos familiares.

1.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El trabajador y el empresario podrán pactar que la reducción de la jornada opere sobre un módulo distinto al diario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2.- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente o el guardador con fines de adopción, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

3.- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más

trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.-. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia del Art. 33.2 y de la reducción de jornada de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Sección 3ª. Suspensión, licencia y excedencia por maternidad, adopción o acogimiento.

Artículo 36- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en casos de nacimiento, adopción o acogimiento

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma

acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 37- Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.

Exposición de los motivos que justifican la petición.

Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 38 - Excedencia y licencia no retribuida para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad incluido el

familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento que, en los casos de adopción o acogimiento internacionales, podrá ser de 60 días naturales.

Capítulo cuarto -Organización del trabajo

Sección 1ª Organización científica del trabajo

Artículo 39 - Productividad.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de

la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución a tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos para alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Maximizar el empleo.

Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración, sobre la necesidad de abordar de forma permanente, la sensibilización de la opinión pública, sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria, la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y colaboración de las partes firmantes. Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad, son:

La política de inversiones

La racionalización de la organización productiva.

La mejora tecnológica.

La programación empresarial de la producción y la productividad.

El clima y la situación de las relaciones laborales.

Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.

La política salarial y de incentivación.

La cualificación y adaptación de la mano de obra.

El absentismo.

En consecuencia, con el punto anterior, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1.-Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa.

La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración a las circunstancias que concurren en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2.-Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de empresa que permitan hacer el seguimiento de las mismas. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3.-Establecimiento con la participación de los representantes de los trabajadores del nivel del índice de productividad que se considera como normal o período base para las comparaciones.

4.-Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5.-Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitida por los trabajadores.

6.-Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia del presente Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

Inversiones que creen puestos de trabajo.

Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrá en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7.- Los niveles normales de productividad, se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo excepto cuando no se alcanza por circunstancias no imputables al trabajador.

8.- Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos, a los trabajadores

que se vean afectados por el cambio de las percepciones habituales, que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la ley, los reglamentos o por el presente Convenio.

Artículo 40- Dirección de la actividad laboral.

1. La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

3. La mecanización, progresos técnicos y organización deberán efectuarse sin detrimento doloso de la formación profesional de los trabajadores. Los beneficios que de ellos puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejoren tanto la economía de la empresa como la de los trabajadores.

Artículo 41. Puntos que comprende.

La calificación de los trabajos según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

La fijación y exigencia de los rendimientos mínimos.

La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o a las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado y limpieza de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador, trabajadora en relación con su actividad o puesto de trabajo.

La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización o producción.

La realización en cualquier momento de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresadas a través de sus representantes, en espera de resolución de los organismos a quienes corresponda.

La fijación de la fórmula clara y sencilla para que los cálculos de salarios puedan ser fácilmente comprendidos por los trabajadores.

Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriormente consignadas.

Artículo 42. Valoraciones y rendimiento

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas que apliquen cualquiera de los sistemas internacionales admitidos, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

Actividad normal.

Actividad habitual.

Actividad óptima.

Rendimiento mínimo exigible.

Rendimiento habitual.

Rendimiento óptimo.

Rendimiento exigible.

Tiempo máquina.

Tiempo normal.

Tiempo de recuperación o descanso.

Trabajo libre.

Trabajo limitado.

Artículo 43.-. Definiciones.

Actividad normal: Es la que desarrolla un trabajador medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, y sin estímulo de una remuneración con incentivo, descansos incluidos.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponden con los índices 100, 75 ó 60.

Actividad habitual: Es la que desarrolla habitualmente un trabajador y que está comprendida entre los índices: 100-130 (140), 75-100 ó 60-80.

Actividad óptima: Es la óptima que puede desarrollar un trabajador sin perjuicio de su vida profesional, trabajando la jornada laboral completa, descansos incluidos.

Corresponde en los sistemas de medición con los índices 133 (140), 100 u 80.

Rendimiento mínimo exigible: Es la mínima cantidad de trabajo exigible a un trabajador normal. Se corresponde con los índices 100, 75 ó 60.

Rendimiento habitual: Es la cantidad de trabajo que efectúa habitualmente un trabajador y que está comprendida siempre entre los índices 100-133 (140), 75-100, ó 60-80.

Rendimiento óptimo. - Es la cantidad de trabajo que un trabajador efectúa trabajando a actividad óptima disfrutando de los coeficientes de fatiga y necesidades fisiológicas. Se corresponde con los índices 133 (140), 100 u 80.

Rendimiento exigible: Es el que habitualmente viene obteniendo el trabajador, trabajadora sea cual fuere el sistema de remuneración de su trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al normal.

Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina o grupo de máquinas en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

Tiempo de recuperación o descanso: Es el que precisa el trabajador para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.

Trabajo libre: Es aquel en que el trabajador puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

Trabajo limitado: Es aquel en el que el trabajador no puede desarrollar actividad óptima durante todo el tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio.

A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

Las actividades y rendimientos anteriormente definidos, se entienden sin detrimento, en ningún caso, de las calidades preestablecidas por la empresa.

Sección 2ª Trabajo con incentivo

Artículo 44.- Concepto y criterios de remuneración

Concepto. - Se consideran incentivos o complementos por cantidad y/o calidad, cualquier clase de retribución variable en su cuantía, en función de la cantidad y/o calidad de la producción obtenida en un período de tiempo determinado. Dichos incentivos, según el sistema organizativo de cada empresa, tendrán que determinarse ya sobre unidades de trabajo producidas, o sobre unidades vendidas, o mediante cualquier otra forma de medición.

Se empieza a devengar incentivo a partir de la actividad normal.

Criterios de remuneración. - Para su establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- 1 . Grado de formación que el trabajo a realizar requiera de acuerdo con las instalaciones de la empresa.
- 2 . El esfuerzo físico y la atención que su ejecución requiera para la obtención de la calidad exigida.
- 3 . Medio ambiente en el que se realice el trabajo.
- 4 . Nivel de atención previo para evitar cualquier accidente laboral.
- 5 . Cualquier otra circunstancia especial del trabajo a realizar.

Artículo 45.- Sistemas de incentivos a actividad fija.

Podrán establecerse sistemas de incentivos a actividad fija, pactada entre empresa y trabajadores o sus representantes legales. Dicha actividad se podrá medir por la productividad global de un grupo de trabajo, línea, sección de fábrica, etc., y de acuerdo a la producción realmente entregada, con la calidad exigida, descontando la producción rechazada por causas imputables a los trabajadores. Solamente se remunerará si se alcanza o supera dicha actividad pactada.

Artículo 46.- Salarios garantizados en trabajos con incentivos.

1. Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivos, a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, el trabajador tendrá derecho, a la prima promedio de los tres meses anteriores, hasta un 25 por 100 del salario base.
2. El salario base y los conceptos retributivos relacionados con el mismo se devengan íntegramente si se desarrolla actividad normal.
3. La disminución de la actividad por debajo de la normal, imputable al trabajador, trabajadora produce la pérdida de los conceptos dichos en el mismo porcentaje en que se ha disminuido la actividad normal, con independencia de la sanción que se pueda aplicar por la falta cometida.
4. En caso de fuerza mayor o en la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, no imputables a la empresa, se garantizará el salario de rendimiento normal a los trabajadores afectados.
5. Para acreditar el derecho al salario de los apartados anteriores, es indispensable la permanencia del trabajador en el lugar o puesto de trabajo, y que ejecute los trabajos sustitutivos que pueda facilitarle la empresa. Si tales trabajos tienen prima asignada, percibirá la que corresponde a los mismos.

Artículo 47.- Procedimiento de implantación.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren las secciones anteriores, en las empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes, será el siguiente:

Las Empresas notificarán por escrito a sus trabajadores, a través de sus representantes, si los hubiese, con quince días de antelación, la implantación de un sistema o un método técnico de organización del trabajo, exponiendo en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

La dirección de la empresa facilitará el correspondiente estudio a la representación de los trabajadores. El método operatorio estará en el puesto de trabajo, estando a disposición de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores interesados, las cantidades de trabajo y tiempos asignados a cada tarea.

Para la implantación colectiva de las tarifas y sistemas de organización nuevos, se fija un período de prueba que no podrá ser superior a cuarenta y cinco días laborales.

Se garantizará al trabajador, trabajadora durante el citado período, la percepción del salario que viniese disfrutando.

Al finalizar el período de prueba los representantes de los trabajadores podrán expresar su disconformidad o desacuerdo razonadamente y por escrito ante la empresa con el sistema o método que se intente implantar. De existir Comité de Empresa, la disconformidad se reflejará en el acta correspondiente.

En el plazo de ocho días después de recibir el escrito de los delegados de personal o el acta del comité de empresa, la empresa decidirá acerca de las cuestiones sobre las que se planteen las discrepancias.

Contra la decisión de la empresa, los representantes de los trabajadores podrán recurrir ante la Jurisdicción laboral en los términos fijados en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la implantación del sistema por la empresa.

Artículo 48.- Imposibilidad de implantación.

En los sectores, en que, por sus especiales circunstancias, resultara muy difícil o imposible, establecer un sistema de organización científica del trabajo, pero fuera factible elaborar unas tablas de rendimientos y/o productividad, se atenderán a éstas una vez sean aprobadas por las respectivas representaciones empresarial y social.

Artículo 49.- Modificación sustancial del sistema.

Se consideran modificaciones sustanciales del sistema de incentivos, su supresión y cualquier otra modificación que represente cambio de un sistema por otro distinto, en forma que afecte a los principios estructurales del mismo. En estos casos deberá seguirse el mismo procedimiento del Artículo 47 del presente Convenio.

Artículo 50.- Revisión y actualización de sistemas.

Se procederá al reajuste de tiempos, de forma que las actividades a pagar sean en todo momento en función de las actividades reales desarrolladas y no de las producciones obtenidas, siempre que se produzcan variaciones de las circunstancias que concurrieran en su valor, o se modifiquen los tiempos elementales de fabricación a causa de:

- a) Errores de cálculo, de transcripción o de apreciación de actividades o coeficientes de descanso verificados.
- b) Adaptación al puesto de trabajo o al trabajo mismo.
- c) Modificación sustancial de los métodos operatorios de cualquier origen o naturaleza.
- d) Cambio de las condiciones de trabajo o plantilla de personal.
- e) Cambio de métodos de fabricación, instalación, maquinaria, utillaje u otras circunstancias.

Artículo 51.- Reclamaciones.

En los casos previstos en el Art. 47 los trabajadores disconformes, podrán formular su reclamación, siguiendo los trámites señalados en el Artículo 55, párrafo 3 del presente Convenio.

Sección 3ª. Normas generales sobre prestación del trabajo

Artículo 52.- Cambio de puesto de trabajo

Dentro de la organización del trabajo, las empresas efectuarán los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en el artículo 82 de este Convenio.

Artículo 53.- Valoración de los puestos de trabajo.

Las empresas dentro de su facultad de organización, podrán realizar valoraciones de sus puestos de trabajo para jerarquizar estos, de acuerdo con las funciones realmente encomendadas, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

A estos efectos, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Artículo 54.- Obediencia en el trabajo

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo profesional y para la buena marcha de la empresa.

Artículo 55.- Reclamaciones de los trabajadores

El trabajador a través de su inmediato superior en la organización o por medio de sus representantes legales, podrá poner en conocimiento de la empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas, se relacionen con la prestación de su trabajo.

Las empresas contestarán en el plazo máximo de diez días las cuestiones así planteadas.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado puede acudir a plantear su reclamación ante el delegado de personal o comité de empresa si existiere o ante la Jurisdicción competente.

Artículo 56.- Atención al entorno y al material

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Artículo 57.- Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.

El trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

Artículo 58.- Abuso de autoridad

Son aquellas conductas que consisten en una orden del empresario, jefe, o encargado al trabajador que está bajo sus órdenes, contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas o a su dignidad como persona.

Para reclamar contra el abuso de autoridad, los trabajadores pueden dirigirse a la autoridad laboral o a la propia Dirección de la empresa.

Artículo 59.- Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

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

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

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a lo previsto en el presente artículo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 90 del presente Convenio Colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

Artículo 60.- Trabajo a turnos.

1. Se entiende que es facultad privativa de las empresas organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del ET.

2. Ausencias imprevistas. Se considerará imprevista la ausencia de la persona que deba incorporarse al trabajo y no avise a la empresa o que lo haga con una antelación inferior a 4 horas al momento en que se habría de incorporar.

En estos casos, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta la incorporación del relevo y, como máximo por 4 horas y solo por un

día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

3. Retrasos. Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta un máximo de dos horas, para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con descansos.

4. Compensaciones. Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores, las disfrutará el trabajador durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.

Sección 4ª. Derechos digitales

Artículo 61.- Derecho a la desconexión digital

1. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.

- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.

- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.

- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.

- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales.

Artículo 62.- Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

1. Las empresas, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.
2. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización de los dispositivos digitales establecidos en la Empresa, con especificación, de modo preciso, de los usos con fines privados que en su caso se hayan autorizado.
3. Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Artículo 63.-Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

La implantación por parte de las empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como video-vigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Capítulo quinto. - *Contratación*

Sección 1ª Ingreso

Artículo 64.- Forma del contrato.

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los formativos, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a distancia, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo

prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Se formalizará el contrato de trabajo antes del comienzo de la prestación de servicios, cuando la Ley exija la fórmula escrita y también cuando lo exija una de las partes.

Se formalizará el contrato de trabajo antes del comienzo de la prestación de servicios, cuando la Ley exija la fórmula escrita y también cuando lo exija una de las partes.

Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse, de manera efectiva, con la finalidad legal establecida.

Artículo 65.- Contenido mínimo de los contratos

1. En el contrato escrito hecho entre empresa y trabajador habrá de especificarse:

Localización geográfica.

Domicilio social de la Empresa.

Grupo profesional y la descripción del mismo en que es integrado el trabajador.

Retribución total inicialmente pactada.

Horario diario.

Jornada anual.

Convenio colectivo aplicable.

2. Cuando se trate de un contrato fijo-discontinuo, se hará constar el contenido mínimo previsto en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66.- Ingresos y periodo de prueba

1. Los trabajadores serán reconocidos por el servicio médico o por los servicios de prevención acreditados.

2. Se acuerda un período de prueba de:

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>DURACION MAXIMA PRUEBA</u>
V, VI y VII	6 meses
III y IV	2 meses
Administrativos GRUPO II	1 mes
I y II	15 días

3. El empresario propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar.

4. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al Grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante

su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

5. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

6. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo con la dirección de la empresa.

7. Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán computados como a cuenta del período de prueba.

8. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Artículo 67.- Derecho de información.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores y a los delegados sindicales una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

2. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la legislación, pudiera afectar a la intimidad personal.

3. Las comunicaciones se llevarán a cabo preferentemente mediante el uso de medios telemáticos, y en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, o norma que lo sustituya.

4. La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores y a los delegados, delegadas sindicales, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

5. Igualmente, las empresas habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas legalmente, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

6. Los representantes del personal y los delegados, delegadas sindicales, así como los de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que

reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

7. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores y a los delegados y delegadas sindicales, las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

8. Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales tendrán derecho a ser informados trimestralmente sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

Y en el último trimestre de cada año, las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de contratos por circunstancias de la producción para atender las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Asimismo el empresario informará sobre la evolución de la plantilla durante el año, así como sobre las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas.

10. También se dará información sobre previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, y los planes de formación y promoción.

Artículo 68.- Subcontratación

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el Art.64 del Estatuto de los Trabajadores cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras y servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata
- Lugar de ejecución de la contrata
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá de disponer un libro de registro

en el que se refleje la información anterior sobre todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada el centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación a las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el Art. 81 del E.T.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente.

Artículo 69.- Cesión ilegal de trabajadores

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETTs debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

En todo caso, se entiende que se incurre en cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo, cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el objeto de los contratos de servicio entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria
- Que la empresa cedente carezca de una organización propia y estable
- Que la empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.
- Que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que le correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicio en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 70.- Empresas de trabajo temporal.

Previamente a su utilización, en cada empresa se determinará con la representación de los trabajadores, las actividades y los grupos profesionales correspondientes en los que pudieran emplearse trabajadores de las ETT.

En las empresas en que se haya podido realizar la evaluación de riesgos, no será posible la celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los cuales no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 15,1b y 16 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el Art. 28 de la LPRL, las empresas requerirán de las ETT, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

Cualificación profesional del trabajador en misión.

Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.

Identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

No será posible la sucesiva celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo en el cual se hubiera producido un accidente de carácter grave, muy grave o mortal, hasta obtener un pronunciamiento favorable sobre tal cuestión de la inspección de trabajo.

Las empresas encuadradas en el ámbito de este Convenio que, en calidad de usuarias, ocupen a trabajadores de empresas de trabajo temporal, se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos perciban la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar según el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

Artículo 71.- Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los

acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de “compensación trabajo distancia”.

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

7. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 72.- Contratación de personas con diversidad funcional

Las empresas que empleen un número de personas trabajadoras que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con diversidad funcional no inferior al dos por ciento de la plantilla, sin perjuicio de las fórmulas alternativas autorizadas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, o norma que lo sustituya.

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan, en contra de las personas con discapacidad, discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

Artículo 73.- Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes

1. A fin de garantizar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

2. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

Sección 2ª finalización

Artículo 74.- Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del Grupo Profesional 7: dos meses.
- Personal de los Grupos Profesionales 4,5 y 6: un mes.
- Personal de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3: quince días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

La falta de preaviso por parte del trabajador permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

Capítulo sexto -Clasificación profesional

Artículo 75.- Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores, ajustándose en todo caso a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa quedan adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán el registro retributivo previsto legalmente con arreglo al sistema de clasificación profesional aplicable.

Las consultas sobre clasificación profesional de los trabajadores, se plantearán en el modelo que obra en el anexo IV de este Convenio.

Artículo 76.- Factores de encuadramiento.

1.- El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

INICIATIVA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

AUTONOMIA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

RESPONSABILIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

MANDO: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

COMPLEJIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3.- Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 77.- Movilidad funcional.

1.- El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el

seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3.- La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los conflictos surgidos en materia de clasificación profesional, se resolverán teniendo en cuenta lo previsto en el ASAC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 78.- Trabajos en diferentes grupos profesionales.

A). - TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL.

En los casos de necesidad técnica u organizativa, y por el plazo que no exceda de cinco meses ininterrumpidos en un año o siete meses en dieciocho meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior grupo profesional, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá a voluntad propia, continuar realizando trabajos del grupo profesional superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá automáticamente a tal grupo profesional, percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por incapacidad transitoria, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación del grupo profesional ni del salario. En todos los casos les serán notificados previamente al trabajador las causas que motivan el cambio.

B). - TRABAJOS DE INFERIOR GRUPO PROFESIONAL.

La empresa, por necesidades técnicas u organizativas, perentorias, transitorias e imprevisibles, y previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de Grupo Profesional inferior al que tengan reconocido y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su Grupo profesional y función anterior le correspondan.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo

efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al del Grupo profesional por la que se le retribuye.

C). - TRABAJOS DE IGUAL GRUPO PROFESIONAL.

Las empresas, dentro de sus facultades de organización podrán destinar a sus trabajadores a puestos de trabajo distinto, dentro del mismo Grupo, en cuyo caso percibirán éstos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto que no podrán ser inferiores a los del puesto de origen.

Artículo 79.- Ascensos

1.-Los ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la dirección de la empresa la dará a conocer a los representantes legales de los trabajadores, quienes, para conocimiento de todo el personal, lo publicará en los tabloneros de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación máxima de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea

expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

2.-Composición del Tribunal calificado

El Tribunal calificador está compuesto por:

- El Presidente que designe la dirección de la empresa.

- Un Técnico nombrado por la empresa, y perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.

- Dos miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o trabajadores nombrados por los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, como mínimo, uno de los trabajadores habrá de ostentar igual o superior grupo o nivel profesional que la de la vacante a cubrir.

- Un Secretario, que ordinariamente será un administrativo, designado por la dirección de la empresa, que levantará Acta de las reuniones, careciendo de voto en las decisiones.

Una vez aplicados los criterios establecidos en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, en igualdad de condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:

La persona del sexo menos representado del nivel profesional en el centro de trabajo.

La persona del sexo menos representado en la empresa.

Artículo 80.- Puestos de confianza.

Serán de libre designación de la empresa, quien comunicará a la representación legal de los trabajadores en el seno de la misma, a instancia de esta, los puestos considerados como tales, esto es, de confianza.

Artículo 81.- Grupos profesionales. Características generales.

En anexo I se contiene la relación de actividades tipo y específicas de los subsectores.

La relación de actividades específicas dentro de cada Grupo Profesional tiene carácter orientativo ya que los criterios de adscripción de una actividad a un grupo profesional son los generales que anteceden a las descripciones de los grupos que viene a continuación, con independencia de la denominación en la empresa.

Las actividades no contempladas en la relación del ANEXO I se adscribirán a un grupo según los referidos criterios generales, pudiéndose utilizar como fuentes orientadoras las actividades tipo, las de los demás subsectores o los convenios precedentes.

Con efectos desde el primer día del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras que estuvieran encuadradas en el Grupo Profesional 1 promocionarán de forma automática al Grupo Profesional 2, quedando la definición de los Grupos Profesionales como sigue:

I. Grupo profesional 2.

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen o conocimientos profesionales de carácter elemental o esfuerzo físico y un período breve de adaptación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Grado en Educación Secundaria Obligatoria o a las acreditaciones parciales de competencia de la oferta de los Grados A, B y C (Nivel 1) del Sistema de Formación Profesional, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

II. Grupo profesional 3.

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes Grado en Educación Secundaria Obligatoria o a las acreditaciones parciales de competencia de la oferta de los Grados A, B y C (Nivel 1) del Sistema de Formación Profesional, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

III. Grupo profesional 4.

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores.

2. Formación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Bachillerato o bien un Certificado Profesional incluido en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, completado con experiencia profesional.

IV. Grupo profesional 5.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación, certificados de profesionalidad/Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachiller Superior (general, laboral o técnico), o bien un Ciclo formativo medio de formación profesional de Grado D, completado con experiencia profesional.

V. Grupo profesional 6.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, y tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación, certificados de profesionalidad/Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a titulación universitaria, o bien un Ciclo formativo superior de formación profesional de Grado D, completado con experiencia profesional.

VI. Grupo profesional 7.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación, certificados de profesionalidad/Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VII. Grupo profesional 0.

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 82 - Garantías en la aplicación de la clasificación profesional

La aplicación en la empresa de la clasificación profesional recogida en el presente convenio habrá de realizarse sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores afectados. En este sentido, habrán de respetarse las siguientes garantías:

1. Plus de Homogeneización.

Supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyo salario base anterior a la entrada en vigor del Convenio Colectivo para los años 2014, 2015 y 2016, publicado en el BOE núm. 136, de 5 de junio de 2014, era superior al establecido en el artículo 11 del mismo, incluyéndose en la base de cálculo de las pagas extraordinarias y de los complementos de antigüedad, nocturnidad y penosidad, así como en el cálculo del valor de la hora ordinaria a los efectos de lo previsto en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

Cuando no se hubiera dado cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.1 del Convenio Colectivo para los años 2014, 2015 y 2016, publicado en el BOE núm. 136, de 5 de junio de 2014, se estará a lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio Colectivo.

2. Asignación de Grupo. - Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la adscripción del trabajador al Grupo se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

En el caso de nuevas contrataciones, en el contrato habrá de determinarse el Grupo Profesional.

Capítulo séptimo. - Faltas y sanciones

Artículo 83.- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 84.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 85.- Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales. Si existiera malicia se considerará "falta muy grave".
4. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
9. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
10. La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
12. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
13. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador respetando al máximo la intimidad del trabajador.
14. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
15. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
16. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros, compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
17. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
18. Simular la presencia de otro trabajador, trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
19. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
20. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
21. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 86.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros, compañeras de trabajo.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente sobre el trabajo y la distribución de drogas en el centro de trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
12. Causar accidente grave a sus compañeros, compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

25. El acoso en el trabajo, entendiendo por tal el definido por la normativa vigente respecto al acoso moral, al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso discriminatorio
26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 87.- Aplicación de las sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A). - Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B). - Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.

C). - Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el art. 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, Grupo o Nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 88.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

El plazo para impugnar las sanciones será de veinte días.

Artículo 89.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo octavo. - Derechos de representación colectiva y sindical

Sección 1ª Participación de los trabajadores

Artículo 90.- Principios sindicales.

1. Las partes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.
2. La patronal admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas y sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre empresarios y trabajadores. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio a los comités de empresa.
3. A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admiten que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.
4. Las empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 50 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del Centro.

Artículo 91.- Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 4 del ET, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Capítulo.

Las Federaciones sindicales firmantes del Convenio, de acuerdo con la empresa, tendrán funciones de consulta, orientación, propuesta, emisión de informes, etc..., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio

Artículo 92.- Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas garantías y competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del ET.

Artículo 93.- Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Artículo 94.- Competencias.

Uno. Además de recibir la información establecida en el artículo 62 del presente Convenio Colectivo, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1 . Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

2 . Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3 . Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4 . Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5 . Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

6 . Ser informado trimestralmente:

Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

7 . Ejercer una labor:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Los TC-2, cuando haya comité de empresa se entregarán a este, cuando los solicite. En defecto de éste, se entregarán al delegado de personal y, en defecto de éste, dichos documentos se expondrán en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

8 . Participar, como se determine por mutuo acuerdo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

9 . Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo y demás disposiciones en vigor.

10 . Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

11 . Los Balances y previsiones de la plantilla y su relación con las actividades de la empresa, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

12 . Plantillas. -En el último trimestre de cada año las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas y su repercusión en el empleo.

Las empresas fijarán previsiones y objetivos de las innovaciones tecnológicas, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores.

Anualmente se informará de la evolución de las previsiones señaladas, así como de los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiese, a los efectos oportunos.

13 . En las empresas de más de 250 trabajadores, participar en la creación de criterios y procedimientos a la hora de realizar nuevas contrataciones, con el objetivo común entre las empresas y los representantes de los trabajadores de potenciar el género menos representado.

14 . Con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, así como de las medidas para dar cumplimiento a los derechos digitales regulados en el presente convenio colectivo.

Dos. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 2 y 3 del número 1 anterior deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 95.- Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1 , 2 , 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 96.- Composición

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 97.- Promoción de elecciones y mandato electoral.

La promoción de las elecciones y el mandato electoral se regirán por lo establecido en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 98.- Garantías

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegado, delegadas de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art. 54. del E.T. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado, delegada de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1 Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2 De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3 De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4 De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5 De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Quienes presenten su candidatura para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, desde que se convoquen las elecciones gozarán, frente al despido, de las mismas garantías que los representantes electos, si bien estas garantías no se extenderán más allá del momento en que se celebren las elecciones.

Artículo 99.- Acumulación y concentración del crédito horario.

1. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa establecerán pactos o sistemas de acumulación del crédito horario mensual o anual, de los distintos miembros del comité o delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total determinado legalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto el cedente como el cesionario del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

2. Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo que excedan la reserva de horas mensual en reuniones deliberadoras de este Convenio colectivo, las horas empleadas en tales reuniones no se deducirán.

Artículo 100.- Derecho de información.

1.- Tablón de anuncios

Las empresas deberán prestar a las centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores y de un tamaño similar al que la empresa posea para que aquellos puedan colocar en la toda la información que consideren pertinente, siempre que esta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

En el mismo tablón de anuncios se publicarán mensualmente fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social y como complemento a estos, anualmente durante el mes de diciembre, se especificarán en la relación anexa nominal de trabajadores (TC-2), la edad y fecha de antigüedad de los trabajadores.

2.- Correo electrónico

Las empresas que dispongan de su propio dominio de correo electrónico, facilitarán a las secciones sindicales una cuenta de correo electrónico para que puedan enviar y recibir información laboral y sindical. La citada cuenta no se podrá emplear para el envío de comunicaciones masivas o spam, ni para usos particulares ajenos a la actividad sindical.

Sección 2 Acción sindical

Artículo 101. De la acción sindical

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que les remite el sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegado, delegadas de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al

empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 102. Delegados sindicales.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala.

a) De 201 a 750 trabajadores: Uno.

b) De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

c) De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

d) De 5.001 en adelante: Cuatro.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1 Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados, delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2 Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3 Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4 Ser informados y oídos con carácter previo a la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

5 En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

6 Representar y defender en los intereses del Sindicato a que representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

7 Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

8 En materia de reuniones en cuanto al procedimiento se refiera, ambas partes ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.

9 Los delegados, delegadas sindicales ceñirán sus tareas a la realización de sus funciones que les son propias.

Artículo 103. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, mientras no haya indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 104. Excedencia sindical en empresas de menos de 50 trabajadores.

En el caso de excedencia forzosa, en las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia se registrarán por lo dispuesto en el artículo 9.1 ,b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sección 3 derecho de reunión

Artículo 105. Las asambleas de trabajadores

1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 106. Lugar de reunión

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, en los términos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 107. Convocatoria

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 108. Votaciones

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 109. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

La representación legal de los trabajadores de las empresas subcontratistas y contratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Capítulo noveno. - Comisión mixta de interpretación del convenio

Artículo 110. Creación, composición y funciones.

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.
2. Composición. - La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un máximo de 8 miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias

sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. Estructura: Tendrá carácter central y único para toda España de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos. La Comisión Mixta podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión Mixta podrá crear subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos, si ambas partes están de acuerdo. Estas subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.

4. Funciones: Son funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

- 1 La interpretación y aplicación del Convenio.
- 2 El análisis de temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes sobre:
 - a) Expedientes.
 - b) Crisis.
 - c) Seguridad y salud laboral.
 - d) Seguimiento de los planes de igualdad y elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- 3 Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4 Actuación en procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación del convenio, previamente a la remisión del asunto a la jurisdicción social.
- 5 Homologar, legitimar y remitir al "BOE" para su publicación, todas las tablas salariales, bien sean nacionales o provinciales, para cualquier sector.
- 6 Intervención en los procedimientos de descuelgue, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.
- 7 Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
- 8 Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.
- 9 Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- 10 Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las Autoridades competentes para conocimiento y difusión en el Boletín Oficial correspondiente.
- 11 Crear subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales del Comisión Mixta.

12.- Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

Artículo 111. Procedimiento de la comisión mixta.

1.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales o la Patronal.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta de Interpretación, deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de ocho días.

2.- Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.

3.- Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación y arbitraje, que se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

4 La Comisión Mixta podrá emplear en su funcionamiento medios telemáticos, remitiendo a cada una de las representaciones las propuestas de acuerdo por correo electrónico, junto con la documentación necesaria para expresar su posición.

En un plazo máximo de cinco días naturales, cada parte contestará por correo electrónico a la Secretaría de la Comisión, que incorporará las respuestas a un acta, de la que se enviará copia a cada uno de los miembros de la Comisión además de a los interesados.

Artículo 112. Procedimiento de interpretación.

Los conflictos sobre interpretación del presente Convenio se someterán al dictamen de la Comisión Mixta de Interpretación, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

Artículo 113. Procedimiento de mediación

1.- En aquéllos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Mixta intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a las partes a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.

2.- Propuesta la mediación por las partes en litigio o siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Mixta designará dos mediadores que formarán el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de secretario el más joven.

3.- Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.

4.- Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.

5.- La Comisión Mixta podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

Artículo 114.- Procedimiento de arbitraje

1.- Las partes en conflicto podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Mixta o de árbitros designados al efecto por ésta.

2.- El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Mixta quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.

3.- En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, se constituirá un colegio a semejanza de lo previsto para la mediación.

4.- Las partes en conflicto expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.

5.- La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, se trasladará a la Comisión Mixta.

Capítulo décimo -acuerdo sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos

Artículo 115. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos

Al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, esto es, la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y las Organizaciones Sindicales CC.OO. y U.G.T., acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales Colectivos (ASAC).

Los procedimientos recogidos en el ASAC se utilizarán para la solución de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Mixta.

Capítulo undécimo- Formación

Artículo 116. Formación profesional

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal de las personas trabajadoras. Por ello manifiestan su voluntad de impulsar conjuntamente la oferta formativa para trabajadores y trabajadoras a desarrollar, en su caso, mediante:

- a) Programas de formación sectoriales.

- b) Programas de formación transversales.
- c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, o norma que lo sustituya.

2. Las acciones formativas a desarrollar en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrán en cuenta prioritariamente las propuestas de las Estructuras Paritarias Sectoriales de la familia profesional del vidrio y cerámica, tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. La cualificación profesional en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrá en cuenta preferentemente el contenido de la Orden PRE/2048/2015, de 1 de octubre, por la que se actualizan ocho cualificaciones profesionales de la familia profesional Vidrio y Cerámica, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, y Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre; y se modifican parcialmente determinados anexos establecidos por Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre y normas posteriores que actualicen y desarrollen las cualificaciones profesionales de la familia profesional Vidrio y Cerámica.

Artículo 117. Iniciativas de formación acordadas con la representación de los trabajadores.

Cuando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores, dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de los trabajadores a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 8, 16 y 32 horas anuales respectivamente en 2018, 2019 y 2020, sobre la jornada máxima prevista en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo o, en su defecto, la máxima aplicable en cada empresa de ser ésta inferior, sin que en ningún caso este mecanismo pueda conllevar la ampliación de la jornada efectiva de trabajo.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para el trabajador según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales o compensadas con tiempo de descanso equivalente.

Esta medida no será de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones de lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares.

El acuerdo con la representación de los trabajadores se comunicará a la

Comisión Paritaria de Formación.

En las empresas de menos de 50 trabajadores será requisito imprescindible para la validez del acuerdo que se notifique a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación (CPS).

En las empresas o centros de trabajo sin representación de los trabajadores, será imprescindible que la empresa o el centro de trabajo, comunique su intención de iniciar el procedimiento de negociación a la CPS, a través de un escrito en el cual deberá constar la identificación de la empresa o centro. El acuerdo deberá negociarse con las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal a través de la CPS.

Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del “módulo de formación en prácticas” (Formación Profesional Reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los representantes de los trabajadores.

Con lo establecido en el presente artículo se pretende incrementar la capacidad de las empresas y los representantes de los trabajadores para promover de forma conjunta cursos de formación dirigidos a los trabajadores en activo en el sector.

Artículo 118. Formación para el personal con contrato de duración determinada y con contrato a tiempo parcial.

1. Mediante acuerdo con las Secciones Sindicales de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, se podrá establecer planes de carrera profesional para facilitar:

- a) El acceso efectivo de las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición, a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- b) El acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

2. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 119. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a las personas

trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y/o profesional, sin coste a la empresa donde prestan sus servicios.

Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, de acuerdo con la normativa de aplicación.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.

La empresa deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la representación legal de los trabajadores, respecto de las acciones formativas correspondientes a los permisos individuales de formación regulados en el presente artículo.

Artículo 120. Comisión paritaria sectorial de formación.

Se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación formada por cuatro representantes por las organizaciones sindicales y otros tantos por la representación empresarial, con las siguientes funciones:

- a) Coordinar la participación de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo en los órganos de gobernanza del sistema de formación profesional, especialmente en el diseño, la planificación, la programación, el control, el seguimiento, la evaluación y la difusión de la formación profesional.
- b) Desarrollar, de acuerdo con las previsiones legales, una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas en el sector del vidrio y la cerámica, para proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación de las personas trabajadoras, y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada.
- c) Promover en el ámbito sectorial los mecanismos de mediación que permitan compatibilizar el eficaz cumplimiento del derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores en materia de formación profesional con la necesaria agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.
- d) Cualquier otra prevista en la normativa de aplicación.

Capítulo duodécimo -Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 121.- Criterios para la política de seguridad y salud en la empresa

1.- Disruptores endocrinos

Dentro de la política de seguridad y salud de la empresa, se incluirá el objetivo de sustituir las sustancias que estén catalogadas científicamente como disruptores endocrinos, cuando sea técnicamente posible y económicamente viable.

2.- Reducción de los tiempos de exposición.

De acuerdo con lo que prevé el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se contemplará la reducción de los tiempos de exposición como medida preventiva, en aquellas situaciones de especial riesgo en que sea técnicamente posible.

3.- Acompañamiento en el centro de trabajo

Ningún trabajador vendrá obligado a permanecer solo en el centro de trabajo, garantizándose el contacto visual o por cualquier otro medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.

Artículo 122.- Fichas de seguridad

En los términos previstos en el artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud se le facilitará las fichas de seguridad de los productos y sustancias peligrosos utilizados en el proceso productivo que, de acuerdo con el artículo 41 de la misma norma, han de proporcionar los proveedores de dichos productos a los empresarios.

Artículo 123.- Participación del comité de seguridad y salud

El Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Artículo 124.- Delegado de prevención.

Se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, como delegado de prevención, otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes del personal.

Al delegado de prevención le corresponderá, además de las competencias en materia de salud, la representación de los trabajadores en materia medioambiental.

Artículo 125. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la

evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. La trabajadora, durante la situación de baja por riesgo durante el embarazo, percibirá el subsidio, con cargo a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social, del 100 de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en el artículo 187 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo, hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijo, hija menor de nueve meses contemplada en el art. 45.1.d)

del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Será nula la decisión extintiva de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

Artículo 126. Formación en prevención de riesgos laborales

Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/95, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:

A.- Para los delegados de Prevención

- 1.- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- 2.- Riesgos generales y específicos: su prevención
- 3.- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- 4.- Primeros auxilios y planes de emergencia.
- 5.- La actualización del plan de evaluación de riesgos.

B.- Nivel específico por oficios.

- 1.- Técnicas preventivas de oficio y función.
- 2.- Medios, equipos y herramientas.
- 3.- Interferencias en actividades.
- 4.- Derechos y obligaciones

C.- Nivel Básico General

- 1.- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- 2.- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- 3.- Primeros auxilios y planes de emergencia.

D.- Formación para el acceso a obras de construcción

Tendrá los contenidos y duración que se detallan en el ANEXO VII.

Artículo 127.- Equipos de protección individual

En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores los equipos de protección individual (EPIs) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

Artículo 128.- Ropa de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses con arreglo a la época del año, consistentes cada uno de ellos en un mono, pantalón, camisa o jersey y bata.

El personal técnico y empleado tendrán derecho a una bata cada año. Unos y otros quedan obligados al uso de dichas prendas y cuidado y limpieza de las mismas.

Igualmente es obligatorio para las empresas dotar de las prendas y calzado acordes a las condiciones medioambientales a las que el trabajador o trabajadora se vea expuesto, ropa impermeable y de abrigo al personal que haya de realizar labores a la intemperie.

Artículo 129.- Reconocimientos médicos.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales.

Artículo 130.- Elección de mutua

En la contratación de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la decisión será colegiada entre la empresa y el comité de seguridad y salud o los delegados, delegadas de prevención.

Artículo 131.- Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

1. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su

domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

2. Actuaciones preventivas

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con las Delegadas de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.

c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando

dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

4. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Capítulo decimotercero. – Promoción de la igualdad

Artículo 132.- Derechos de la trabajadora víctima de la violencia de género

1.-La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

1.1.-A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

1.2.- En el caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

1.3.- Suspender su contrato cuando que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En estos supuestos, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2.- Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

Artículo 133.-. Igualdad de trato y oportunidades

Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Cláusula adicional primera - Compromisos obligacionales sobre negociación colectiva en la Empresa y sobre modificaciones normativas en materia de contrato de relevo

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de la negociación colectiva de ámbito autonómico y provincial a fin de verificar la correcta aplicación de las previsiones de los apartados 3 y 4 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, reiterando que es esos ámbitos son materias no

negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Cláusula adicional segunda. Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan poner en funcionamiento la Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente en el ámbito del Convenio, cuyas funciones y régimen de funcionamiento se establecerán de común acuerdo.

Cláusula adicional tercera.- Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

1. Preámbulo.

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

2. Marco Legal.

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

3. Partes intervinientes.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente convenio.

4. Objeto de las medidas.

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en el sector al que resulta de aplicación el convenio un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, así como la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva y que contribuyen a la prevención frente al acoso laboral y la violencia.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso laboral contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5. Ámbito de aplicación.

Las presentes medidas tendrán el siguiente ámbito de aplicación:

- Ámbito subjetivo o personal: las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector que, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, las medidas planificadas contenidas en el anexo V, así como el protocolo que figura en el anexo VI.

– Ámbito territorial: las medidas planificadas acordadas se aplicarán en todo el territorio del estado español.

– Ámbito temporal o vigencia: las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente convenio. Su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Las medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI se contienen en el anexo V del presente convenio.

Cláusula adicional cuarta.- Comisión Técnica para el Estudio del Coeficiente Reductor de la Edad de Jubilación

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Técnica Paritaria integrada por representantes de la parte empresarial y de los trabajadores, con el objetivo de analizar las condiciones laborales del colectivo afectado y valorar la viabilidad de solicitar ante la autoridad competente (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) la aplicación de un coeficiente reductor de la edad de jubilación.

La Comisión realizará un estudio técnico y documental que recoja las condiciones de penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad inherentes a los puestos de trabajo objeto de análisis, y podrá solicitar asesoramiento externo si lo considera necesario.

En el plazo máximo de 24 meses desde la firma del presente convenio, la Comisión emitirá un informe que, en su caso, será la base para iniciar el procedimiento administrativo correspondiente.

Concluida la relación de cambios a incorporar al texto, la representación empresarial se compromete a redactar el borrador del texto articulado del XXIII Convenio, para trasladarlo a la representación sindical en el más breve plazo posible.

Se acuerda firmar el texto articulado mediante firma electrónica por cuatro representante de cada una de las representaciones, dos por UGT-FICA, dos por CCOO INDUSTRIA por la parte sindical y cuatro por CONFEVICEX, por la parte empresarial.

Disposición Transitoria

1. Las personas trabajadoras que estuvieran encuadradas en el Grupo Profesional 1 con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo, quedan adscritas desde el primer día del mes siguiente a la publicación del mismo al Grupo Profesional 2, adecuando sus retribuciones y funciones a las establecidas para dicho grupo.

2. La definición y requisitos de los Grupos Profesionales regulados en el presente Convenio Colectivo responde a las previsiones de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, por lo que no supondrá ni la alteración del contenido de los puestos de trabajo existentes con anterioridad a la publicación del Convenio Colectivo ni la de su encuadramiento, salvo lo previsto en el apartado 1 de la presente Disposición Transitoria.

3. Desde el primer día del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo, las menciones al Grupo 1 que constan en el Anexo I del mismo se entenderán realizadas al Grupo 2.

ANEXO I.-GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO	SECTOR	ACTIVIDAD
1	ACTIVIDADES TIPO	Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
1		Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adies-tramiento y conocimientos específicos.
1		Carga, transporte, apiñamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
1		Ayuda en máquinas vehículos.
1		Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.
1		Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.
1		Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
1		Recepción, ordenación, y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.
1		Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como del utillaje necesario en el proceso productivo.
1		Trabajo basto sin precisión alguna
1	COMUNES	Limpieza de máquinas.
1		Peón de carga / descarga
1		Peones en general, sea, de limpieza, de mantenimiento, de carga o descarga, etc.
1		Personal de limpieza.
1	AZULEJO & FUEGO 3	Tirador
1	OPTICA	Almacenero de carga y descarga en óptica.
1	VIDRIO SOPLETE	Tubero y limpiador de máquinas de vidrio al soplete
1	EXTRACTIVAS	Carretillero manual
1	BALDOSIN CATALAN	Cargador/ descargador vagonetas

2	ACTIVIDADES TIPO	Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.
2		Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.
2		Tratamiento de textos básicos.
2		Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta a punta o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
2		Tareas auxiliares en cocina y comedor.
2		Tareas de oficios industriales (electrónica, automación, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
2		Labores elementales en laboratorio.
2		Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
2		Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.
2		Vendedores sin especialización.
2		Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.
2		Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.
2		Trabajos de reprografía en general; reproducción calcado de planos.
2		Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
2		Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con caras sólidas, líquidas, etc., con ruid de utilización exclusiva.
2		Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.

2		Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
2		Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.
2		Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.
2		Labores elementales y sencillas en servicio médico.
2	COMUNES	Ayudante de Almacenes, de Expediciones, de Mantenimiento, etc.
2		Embalador.
2		Laborantes de laboratorio químico.
2		Palista.
2		Peón especialista.
2		Retractilador.
2		Ullero.
2	CERAMICA ARTISTICA	Apretador.
2	SANITARIOS	Encajador/Embalador.
2		Moliner/Triturador.
2		Preparador de esmaltes, de pastas, etc.
2		Limpiador.
2	AZULEJO & FUEGO	3 Ayudante Paletizador
2		Tareas de clasificación
2		Tareas de corte
2		Pintor 3ª
2	REFRACTARIOS	Aprovisionador de material para instalaciones de dosificación
2		Ayudante de almacenes, de expediciones, de mantenimiento, etc...
2		Dosificador en instalaciones manuales
2		Mezclador en instalaciones manuales
2	OPTICA	Almacenador de órdenes de compra/Almacenero.
2		Aprovisionador.
2		Embolsador de serie.
2		Ordenes.

2		Pegador de serie.
2		Pintado de serie.
2		Pulidor de serie.
2	VIDRIO SOPLETE	Embalador (frascos, ampollas, pipetas, carpules, etc...)
2		Especialista de 2ª de taller
2		Controlador.
2	EXTRACTIVAS	Molinero/Triturador
2		Cargador y descargador
2		Descargador de filtros prensa
2		Vigilante
3	ACTIVIDADES TIPO	Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
3		Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
3		Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
3		Vigilancia jurada o con armas.
3		Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
3		Taquimecanografía.
3		Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
3		Operación de equipos, telex o facsímil.
3		Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
3		Grabación y perforación de sistemas informáticos.
3		Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
3		Mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.

3		Vendedores avanzados.
3		Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación carga y arrastre.
3		Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
3		Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
3		Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma ya preparación de muestras para análisis.
3		Mando directo sobre un conjunto de trabajadores en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamien-to, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo anual o con máquinas, incluyendo procesos producti-vos.
3		Toma de datos de procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.
3		Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimien-tos, isogramas o certifica-ciones en base a normas generalmente precisas.
3		Preparación y montaje de escaparates o similares.
3		Actividades de almacén, que, en todo caso, exijan compro-bación de entra-das y salidas de mercancías bajo instruccio-nes o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
3	COMUNES	Flejadora manual.
3		Auxiliar administrativo.
3		Auxiliar de la sección del taller.
3		Ayudante de expediciones.
3		Ayudante de laboratorio
3		Carretillero mecánico
3		Clasificador de exportación.
3		Conducción de vehículos, que requiera carné clases A y B1.
3		Embaladora de genero acabado.
3		Embalaje de piezas manual o con máquinas sencillas.

3		Oficial de segunda en trabajos de mantenimiento preventivo y curativo.
3		Paletizador y retractilador de clasificado final.
3		Palista de segunda/Mecánico de segunda.
3		Preparación de pedidos, entendiendo como tal, la función de retirada de productos de estanterías, agrupándolas para embalarlos y colocar etiquetas, previamente cumplimentadas, para envíos a clientes.
3		Preparación de cargas.
3		Realización de venta en locales comerciales.
3		Recepcionista de materias primas.
3		Servicio de pedidos para envío.
3	CERAMICA ARTISTICA	Colador/vaciador de moldes de yeso.
3		Cargador y descargador de vagonetas
3		Embalaje de piezas manual o con máquinas sencillas
3		Llenado, pintado, barnizado y montaje de piezas en crudo de escasa complejidad (de común acuerdo entre el Comité y la Empresa se baremarán las piezas en cuanto al grado de complejidad)
3		Montaje de flores de escasa complejidad.
3		Retocado de piezas cocidas de escasa complejidad y calidad
3		Fabricación de moldes a partir de matrices originales de escasa complejidad y calidad
3		Barnizado inmersión
3	CERAMICA ELECTROTECNICA	Barnizado inmersión
3		Corte, rectificado
3		Ensamblaje
3		Operario de Extrusionado de pastas y galleteras
3		Operario de Filtro prensa molino pasta
3		Operario de tornos copiadores
3		Repasado, encerado
3	VAJILLAS	Alimentador de máquina automática de pulir platos.

3		Auxiliar de la sección del taller.
3		Auxiliar de taller de barniz.
3		Barnizadora de maquina automática.
3		Aplicación de calcas
3		Cambiador y revisador de refractarios del horno TSR.
3		Cargador y descargador de todo tipo de hornos.
3		Clasificador final.
3		Colador/vaciador de moldes.
3		Cortador manual de asas.
3		Chorreador de refractarios.
3		Descargador de platos y tazas en máquina automática.
3		Embaladora de genero acabado.
3		Galletera, preparadora de churros de pasta.
3		Operario de «unirrolls».
3		Operario de fabricación automática de platos.
3		Operario de máquina de fabricación de tazas.
3		Operario de prensa isostática.
3		Pegador de asas
3		Prensador de piezas de troquel.
3		Preparación de pedidos.
3		Rectificador final.
3		Refinador de crudo
3	SANITARIOS	Almacenero de productos de cerámica sanitaria.
3		Clasificador final.
3		Conductor de hornos.
3		Controlador de esmaltes.
3		Esmaltador.
3		Matricero.
3		Rectificador final.
3		Verificador de pulido de colados.
3		Cargador de camiones de expedición.
3		Cargador y descargador de vagonetas de horno.

3		Pulidor de colado y esmaltería.
3		Verificador de segunda.
3	AZULEJO & FUEGO	3 Ayudante de Almacén
3		Ayudante de horno
3		Ayudante de línea
3		Ayudante diseñador
3		Ayudante Montador
3		Ayudante Pantallista
3		Pintores 2ª
3	REFRACTARIOS	Cargador de camiones de expedición
3		Cargador y descargador de vagonetas de horno
3		Controlador de instalaciones automáticas de dosificación y mezclado
3		Corte y rectificado de piezas
3		Moldeador de piezas
3		Paletizador y retractilador de clasificado final
3		Prensador
		Oficial 3ª y ayudante de colocación/ instalación de refractarios
3	OPTICA	Afinador y preparador de pulido de lentes de serie.
3		Afinador y pulidor de lentes de encargo.
3		Coloración de lentes minerales y orgánicas.
3		Controlador de lentes.
3		Desbaste de lentes de serie y encargo.
3		Endurecido de lentes orgánicas.
3		Inspeccionador de lentes.
3		Lanzamiento y pegado de lentes de encargo.
3		Marcador de sobres para lentes.
3		Montador de lentes simples.
3		Operador de tratamientos multicapas.
3		Preparador de tratamientos.
3	VIDRIO SOPLETE	Confeccionador de palets

3		Mezclador de pintura.
3	ROTULOS LUMINOSOS	Almacenero
3	FIBRA DE VIDRIO	Controlador de fabricación de fibra de vidrio.
3		Responsable final de línea
3		Responsable de línea fría en fibra de vidrio.
3	EXTRACTIVAS	Barrenero de 2ª
3		Cargador de camiones de expedición
3		Maquinista extracción de 2ª
3		Ayudante de expediciones.
3		Mecánico de 2ª
3		Oficial de ensacadora de 2ª
3		Palista de 2ª
3		Perforista de segunda
3	BALDOSIN CATALAN	Prensista
3		Molinero
3		Preparador de pastas cerámicas y esmaltes
3		Palista
4	ACTIVIDADES TIPO	Operador de ordenador.
4		Taquimecanografía que alcance 10 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presen-tación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicacio-nes verbales con idioma extranjero.
4		Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contesta-ción.
4		Tareas que consistan en establecer, en base a documen-tos contables, una parte de la contabilidad.
4		Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.
4		Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranje-ro.

4	Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de "fax".
4	Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4	Tareas de oficios industriales, (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
4	Despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.
4	Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.
4	Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiendo que puedan combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
4	Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
4	Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
4	Vendedores especializados.
4	Mando directo al frente de un conjunto de trabajadores que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.
4	Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos, mercancías, etc.
4	Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.
4	Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

4		Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.
4	COMUNES	Auxiliar administrativo.
4		Mecánicos y electricistas de mantenimiento de cerámica de mesa.
4		Actividad polivalente en almacenes (preparación, embalaje, conducción de carretillas elevadores, carga y descarga de camiones con puente grúa, etc.).
4		Administrativo de segunda.
4		Almacenero
4		Ayudante de logística y controladora laboral.
4		Conducción de vehículos, que requiera carné clases C, D y E.
4		Embalador de primera.
4		Flejador en máquina automática.
4		Manejo de paquetes informáticos (hoja de cálculo, base de datos, etc.) y uso de ordenador a nivel de usuario avanzado.
4		Mecánicos y electricistas de mantenimiento.
4		Oficial de mecánica.
4		Oficial de segunda administrativo.
4		Oficiales de primera de mantenimiento.
4		Procesador de datos de calidad.
4		Recepcionista/telefonista.
4		Receptor de pedidos con contacto directo con el cliente.
4		Repartidor de productos de vidrio al soplete con vehículo.
4		Responsable de expediciones.
4		Responsable de planificación de la producción.
4		Técnico de laboratorio
4	VIDRIO PLANO	Biselador, en recto o en forma.

4		Canteador.
4		Cortador.
4		Curvador de lunas.
4		Grabador-Decorador.
4		Maquinista de control numérico.
4		Montador-Decorador de vidrieras.
4		Pintor-Decorador.
4		Templador de lunas.
4		Transformador de vidrio de cámara.
4	CERAMICA ARTISTICA	Alfareros.
4		Cocedores. Horneros
4		Embalaje manual o con máquina compleja de piezas complejas
4		Escultor-Modelador.
4		Esmaltado a pistola
4		Fabricación de moldes y colada de los mismos con complejidad
4		Montador de piezas de cerámica de forma
4		Montaje de flores con complejidad.
4		Pintado y montaje de piezas en crudo complejas
4		Pintores.
4		Repasadores.
4		Llenado, pintado, barnizado y montaje de piezas en crudo complejas (de común acuerdo entre el Comité y la Empresa se baremarán las piezas en cuanto al grado de complejidad)
4		Retocado de piezas cocidas complejas y de alta calidad
4	CERAMICA ELECTROTECNICA	Corte, rectificado pieza compleja
4		Operario de tornos reproductores
4	VAJILLAS	Fileteador a mano
4		Inyectores de barbotina

4			Maquinista de línea automática de platos
4			Maquinista de líneas automáticas de tazas y unirrolls
4			Maquinista de máquina automática IS.
4			Matricero
4	SANITARIOS		Verificador de 1ª
4			Modelista de sanitarios.
4	AZULEJO & FUEGO	3	Hornero de 1ª
4			2 Maquinista de línea, prensista, técnico de laboratorio
4			Encargado de línea/responsable línea
4			Jefe turno de horno
4			Maquinista cortadora
4			Maquinista de prensa
4			Montador Prototipos
4			Operario cabezal de serigrafía
4			Pantallista
4			Pintores 1ª
4			Segundo de línea
4			Serigrafista laboratorio
4			Tirador de horno de piezas con granilla
4	REFRACTARIOS		Control y verificación de hornos (encendido, temperatura)
4			Oficiales de 1ª y 2ª de colocación e instalación de refractarios
4			Jefe de equipo de colocación e instalación de refractarios
4	OPTICA		Jefe de equipo de proceso de fabricación de lentes de serie y encargo.
4			Montador de lentes complejas.
4			Planificador en fabricación de lentes de serie.
4	VIDRIO SOPLETE		Almacenero carretillero de productos de vidrio al soplete.
4			Almacenero del pañol de herramientas.

4		Mantenedor de máquinas de segunda de vidrio al soplete.
4		Controlador de utillaje y calibres.
4		Experto en serigrafía.
4		Mantenedor de máquinas de primera de vidrio al soplete.
4	ROTULOS LUMINOSOS	Encargado de taller de rótulos luminosos y opacos
4		Manipulador de plásticos y láminas vinílicas para rótulos luminosos y opacos.
4		Metalista, Cerrajero para rótulos luminosos y opacos.
4		Montador, instalador de rótulos luminosos y opacos.
4		Pintor en cabina de rótulos luminosos y opacos, armaduras y frontales.
4		Soplador de vidrio para rótulos luminosos.
4	FIBRA DE VIDRIO	Almacenero (de fibra de vidrio).
4		Fibrador, Oficial de primera.
4	ENVASES VIDRIO PROCESO AUTOMATICO	Delineante de 2ª
4		Maquinista de 1ª
4		Maquinista de 2ª
4		Fundidor
4	EXTRACTIVAS	Barrenero de 1ª/Guardas o Encargados de Polvorín.
4		Maquinista de extracción de 1ª.
4		Palista de 1ª/Mecánico de 1ª/Cargador, Pegador en interior de Mina.
4		Perforista de 1ª/Electricistas y mecánicos de 1ª.
5	ACTIVIDADES TIPO	Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
5		Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de los oficios industriales.
5		Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.
5		Programador de informática.

5		Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
5		Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
5		Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.
5		Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).
5		Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.
5		Delineación con especialización concreta.
5		Gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.
5		Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.
5	COMUNES	Analista de laboratorio.
5		Contramaestre.
5		Diseñador
5		Encargado de fábrica
5		Encargado de taller o fábrica de pequeña dimensión.
5		Encargados de embalaje, sección de decoración, «colatge», hornos, mantenimiento, moldes, pasta, barniz. etc.
5		Encargados de taller, de pasta, horno, «colatge», barniz, hornos, etc.
5		Encargados en general.
5		Inspector de calidad, métodos y tiempos.
5		Jefe Almacén
5		Jefe de Laboratorio
5		Jefe de logística.

5		Jefe de talleres de mantenimiento.
5		Jefe de turno.
5		Jefe turno fábrica.
5		Jefes de cuadrilla.
5		Jefes de sección.
5		Jefe de organización
5		Oficial de primera administrativo.
5		Programador informático.
5		Programadora, traductora.
5		Realizar pruebas y ensayos en materiales para control de calidad.
5		Secretaria de Dirección.
5		Secretaria de personal.
5		Tareas y responsabilidad de supervisión en laboratorios o conjunto de laboratorios a nivel de oficio avanzado.
5		Técnico de métodos y tiempos.
5	CERAMICA	Capataces.
5	ARTISTICA	Matricero
5	SANITARIOS	Modelista de sanitarios.
5	AZULEJO & FUEGO	Encargado de horno
5		Encargado de laboratorio
5		Encargado de sección
5		Encargado de turno
5		Jefe de línea de decoración
5		Jefe de línea de serigrafía
5		Jefe o 1 maquinista de línea
5	REFRACTARIOS	Encargado de obra de colocación o instalación de refractarios
5	OPTICA	Planificador de compras de materia prima para óptica.
5	VIDRIO SOPLETE	Reglador de máquinas para vidrios al soplete.
5		Servicio de especificaciones de calidad de productos de vidrio al soplete.

5	ROTULOS LUMINOSOS	Encargado de montajes e instalaciones de rótulos luminosos y opacos.
5	ENVASES VIDRIO PROCESO AUTOMATICO	Delineante de 1ª
5	EXTRACTIVAS	Encargado de cantera
6	ACTIVIDADES TIPO	Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
6		Analistas de aplicaciones informáticas.
6		Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.
6		Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter
6		administrativa o productiva.
6		Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6		Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.
6		Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.
6	COMUNES	Director administración de ventas.
6		Administrador comercial.
6		Analista informático.
6		Director de fábrica.
6		Jefe de mantenimiento.
6		Director de personal.
6		Encargado general de fábrica de gran dimensión.
6		Jefe administrativo.
6		Jefe de almacén.
6		Jefe de compras y Jefe de ventas.
6		Jefe de exportación.
6		Jefe de mantenimiento.

6		Jefe de personal.
6		Jefe de sección de producción.
6		Jefe Diseño
6		Jefe de planta
6		Jefe Laboratorio
6		Jefe Producción
6		Proyectista.
6		Responsable del control técnico y de laboratorio químico.
6	ENVASES VIDRIO PROCESO AUTOMATICO	Delineante superior.
6	ROTULOS LUMINOSOS	Ingeniero técnico de instalaciones y de rótulos luminosos.
SIETE	ACTIVIDADES TIPO	Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
		Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
		Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
		Responsabilidad técnica de una unidad operatoria.
		Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.
		Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
		Análisis de sistemas informáticos.
		Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.
		Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
		Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

		Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.
	COMUNES	Direcciones técnicas
		Director administrativo y financiero
		Director de calidad
		Director de compras
		Director de mantenimiento.
		Director de planta
		Director de producción
		Director de recursos humanos y organización
		Puestos para los que se requiera titulación superior

ANEXO II- CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

1. La fabricación de vidrio hueco negro o envases. Comprenden los siguientes productos: botellas, bombonas, garrafones, frascos y, en general, envases de cualquier tipo, de color negro o verde, en sus distintas tonalidades, sin distinción de tamaños y cualesquiera que sea la denominación con que se les distingue en el mercado, incluidos los aisladores, moldeados y fibras de vidrio.
2. La fabricación del vidrio hueco blanco, en general, y talleres de mejora del mismo, sean o no fabricantes. Comprenden los siguientes productos:
 - 2.1. Servicio de mesa y fantasía.
 - 2.2. Botellería, frasquería y envases de composición fina.
 - 2.3. Ortopedia y laboratorio.
 - 2.4. Servicio de alumbrado y lámparas (arañas).
 - 2.5. Bombillas y tubos (en los tubos se comprende, además de los de alumbrado, las diferentes ramas que se emplean en laboratorios y en las manufacturas de vidrio al soplete, incluso los tubos para termómetros).
 - 2.6. Vidrio industrial y, en general, todo lo que sea objeto de fabricación para aplicaciones industriales.

En la denominación general del vidrio se comprende:

Vidrio corriente.

Medio cristal.

Vidrio sonoro.

Cristal. En cualquier clase de color y combinación de los mismos.

3. Fabricación de fibras de vidrio.
4. Fabricación de vidrio plano. En la que se comprende toda clase de trabajos que se efectúen en las fábricas, talleres o explotaciones que se dediquen a la elaboración y transformación del vidrio y cristal plano en cualquiera de sus modalidades, vidrio liso, impreso, laminado o tallado, templado, triplex o múltiples.
5. Manufacturas y templado del vidrio plano en general que comprende grabado, decorado, espejos, templado, curvado, vidriería artística y colocación de vidrio en obras e instalaciones.
6. Manufacturas y templado del vidrio al soplete, que comprende fabricación de ampollas, tubos de ensayo, tubos para comprimidos, cánulas, jeringas y jeringuillas hipodérmicas, olivetas y artículos de ortopedia en general, matraces, pasafiltros, refrigerantes, buretas, pipetas, frascos para suero, aparatos para laboratorio, termómetros clínicos e industriales, aerómetros y análogos y las industrias de anuncios luminosos a los gases nobles, así como los trabajos

anexos de grabado, esmerilado y ajuste de las diversas piezas y transformaciones diversas de dichas fabricaciones.

7. Óptica oftalmológica y corriente, es decir, la que fabrica productos para cuya venta al público se exige que en el establecimiento figure un óptico diplomado.
8. Fabricación, montaje e instalación de anuncios y rótulos.
9. Reciclaje y recuperación de vidrio.
10. Fabricación de materiales refractarios, que comprende:
 - 10.1. Ordinario. Aluminoso, silíceo y silicoaluminoso.
 - 10.2. Especial. Bauxita, carborundum, magnesita, cromita, dolemítico, carbones refractarios, grafito, aislante refractario y corindones.
11. Fabricación de materiales de «gres», que comprende:
 - 11.1. Ordinario. Vasijería, tubería y arquitectónico.
 - 11.2. Fino. Térmico, electrotécnico, químico y artístico.
 - 11.3. Mosaico y baldosín de «gres».
12. Fabricación de productos abrasivos.
13. Fabricación y manufactura de cerámica en general, que comprende:
 - 13.1. Alfarería. Vidriada y sin vidriar.
 - 13.2. Loza ordinaria. Sanitaria y de uso doméstico.
 - 13.3. Loza mayólica.
 - 13.4. Loza feldespática. Sanitaria y de uso doméstico.
 - 13.5. Porcelana. Industrial, aislante, en productos electrotécnicos, sanitaria, en que se incluye el «gres»; porcelana doméstica y artística.
 - 13.6. Talleres de decoración, de corte, pulido y manufacturas sobre baldosas y de tercer fuego.
 - 13.7. Teja vidriada, baldosín vidriado y sin vidriar.
 - 13.8. Fabricación de azulejos corrientes y artísticos.
 - 13.9. Piezas especiales para las superficies y revestimientos cerámicos.
14. Esteatita.
15. Fabricación de lija y esmeril.
16. Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas anteriormente.
17. Comercio de exclusivista de vidrio y cerámica
El comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio siempre que sea exclusivista o que mayoritariamente se refiera a productos de vidrio o cerámica.

18. Extractivas auxiliares y complementarias de las industrias referidas. Se conceptúan como tales, entre otras, las explotaciones mineras y canteras no metálicas ni energéticas. En concreto: las explotaciones de molienda, trituración, pulverización, lavado y clasificado, que se utiliza con la extracción o no de andalucita, arcilla, arena, arenisca, atapulguita, barita, bauxita, bentonita, caliza, caolín, ocre, carbonato, cuarcita, cuarzo, dolomía, exquisto, feldespato, magnesita, sepiolita, neofelinica, sicnita, solimanita, glauberita, thenardita, talco, tierra de trípoli, y todos aquellos que se utilizan predominantemente en la fabricación de vidrio y cerámica.

ANEXO III.- BAREMO DE LESIONES

LESION	% INDEM
Cabeza y sistema nervioso:	
Enajenación mental completa	100
Síndrome subjetivo por traumatismo craneal con alteraciones de carácter	5
Epilepsia en su grado máximo	60
Ceguera absoluta	100
Pérdida de un ojo o de la visión del mismo, si se ha perdido con anterioridad el otro	70
Pérdida de un ojo conservando el otro o disminución a la mitad de la visión binocular	25
Catarata traumática bilateral operada	20
Catarata traumática unilateral operada	10
Sordera completa	50
Sordera total de un oído, habiéndose perdido el otro con anterioridad	30
Sordera total de un oído	15
Pérdida total del olfato o del gusto	5
Mudez absoluta con imposibilidad de emitir sonidos coherentes	70
Ablación de la mandíbula inferior	30
Trastornos graves en las articulaciones de ambos maxilares.	15
Columna vertebral:	
Paraplejia	100
Cuadriplejia	100
Limitaciones de movilidad o consecuencia de fracturas vertebrales, sin complicaciones neurológicas ni deformaciones graves de columna: 3% por cada vértebra afectada, máximo del	20
Síndrome de Barré-Lieou	10
Tórax y abdomen:	
Pérdida de un pulmón o reducción al 50 por 100 de la capacidad pulmonar	20
Nefrectomía	10
Ano contra natura	20
Esplenectomía	5
Miembros superiores:	

Amputación de un brazo desde la articulación del húmero	70
Amputación de un brazo al nivel del codo o por encima de éste	65
Amputación de un brazo por debajo del codo	60
Amputación de una mano al nivel de la muñeca o por debajo de ésta	55
Amputación de cuatro dedos de una mano	50
Amputación de un dedo pulgar	20
Amputación total de un dedo índice o de dos falanges del mismo	15
Amputación total de cualquier otro dedo de una mano o de dos falanges del mismo	5
Pérdida total del movimiento de un hombro	25
Pérdida total del movimiento de un codo	20
Parálisis total del nervio radial, del cubital o del mediano.	25
Pérdida total del movimiento de una muñeca	20
Pelvis y miembros inferiores:	
Pérdida total del movimiento de la cadera	20
Amputación de una pierna por encima de la articulación de la rodilla	60
Amputación de una pierna conservando la articulación de la rodilla	55
Amputación de un pie	50
Amputación parcial de un pie conservando el talón	20
Amputación de un dedo gordo	10
Amputación de cualquier otro dedo del pie	5
Acortamiento de una pierna en 5 cm o más	10
Parálisis total del ciático popliteo externo	15
Pérdida total del movimiento de una rodilla	20
Pérdida total del movimiento de un tobillo	15
Dificultades graves en la deambulación subsiguiente a la fractura de uno de los calcáneos	10

ANEXO IV. MEDIDAS PLANIFICADAS Y ACORDADAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladará a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Se priorizará la redacción de las ofertas de empleo que se publiquen en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.
- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.
- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero. Clasificación y Promoción Profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, con arreglo a los siguientes criterios orientativos:

- Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.
- Realización de acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.
- Fomento de la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.
- Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentará ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuviesen más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el anexo VI del presente convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el anexo XVIII.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equipará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo. Régimen disciplinario.

No se tolerará comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Noveno. Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

ANEXO V. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

I. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración

debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente 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, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

II. Ámbito de aplicación.

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III. Definiciones.

Para la aplicación del presente protocolo se estará a las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, o norma que la sustituya.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación.

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VII. Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

VIII. Información.

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.

**ANEXO VI FORMACION PARA LOS INSTALADORES DE VENTANAS Y
ACRISTALAMIENTOS, PARA LOS MONTADORES DE ROTULOS Y PARA LOS
DIRECTIVOS QUE HAYAN DE ACCEDER A OBRAS.**

A. Común al oficio de instalador de ventanas y acristalamientos y al oficio de instalador de rótulos.(8 horas presenciales o en aula virtual).

- a) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- c) Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.
 - i. Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.
 - ii. Señalización.
 - iii. Manipulación de productos tóxicos y peligrosos.
 - iv. Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.
- d) Primeros auxilios y medidas de emergencia.
 - i. Procedimientos generales.
 - ii. Plan de actuación.
- e) Derechos y obligaciones.
 - i. Participación, información, consulta y propuestas.

B.- Específico del oficio de instalador de ventanas y acristalamientos (12 horas presenciales o en aula virtual)

- f) Definición de los trabajos
 - i. Sistema de colocación del vidrio en fachadas.
 - ii. Vidrio como tabiquería interior.
 - iii.
 - iv. Paneles. Ventanas y ventanales.
 - v. Procedimientos de trabajo.
- g) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
 - i. Riesgos y medidas preventivas necesarias.
 - ii. Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo.
 - iii. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- h) Técnicas preventivas específicas.
 - i. Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
 - ii. Protecciones colectivas. Colocación, usos y obligaciones y mantenimiento.
 - iii. Sistemas provisionales de protección de borde. Requisitos.
 - iv. Protecciones individuales. Colocación, usos y obligaciones y mantenimiento.
- i) Medios auxiliares, equipos y herramientas.
 - i. Equipos portátiles y herramientas.
 - ii. Escaleras de mano. Requisitos.
 - iii. Arnés-anclajes.
 - iv. Manejo manual de cargas.

- v. Manejo de cargas mediante medios mecánicos y cargas suspendidas.
- vi. Andamios. Andamios tubulares. Andamios sobre mástil. Andamios suspendidos. Plataformas elevadoras.
- j) Interferencias entre actividades. Actividades simultáneas o sucesivas.

C.- Específico del oficio de instalador de rótulos (12 horas preferentemente presenciales)

- k) Definición de los trabajos.
 - i. Sistema de colocación de rótulos.
 - ii. Procedimiento de trabajo.
- l) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
 - iii. Riesgos y medidas preventivas necesarias.
 - iv. Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo.
 - v. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- m) Medidas preventivas.
 - vi. Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
 - vii. Protecciones colectivas. Colocación, usos y obligaciones y mantenimiento.
 - viii. Sistemas provisionales de protección de borde. Requisitos.
 - ix. Protecciones individuales. Colocación, usos y obligaciones y mantenimiento.
- n) Medios auxiliares, equipos y herramientas.
 - x. Equipos portátiles y herramientas.
 - xi. Escaleras de mano. Requisitos.
 - xii. Operaciones de soldadura.
 - xiii. Manipulación de productos tóxicos y/o nocivos.
 - xiv. Manejo manual de cargas.
 - xv. Manejo de cargas mediante medios mecánicos.
 - xvi. Andamios. Andamios tubulares. Plataformas elevadoras.
- o) Interferencias entre actividades. Actividades simultáneas o sucesivas.

D) Para directivos.

La formación para gerentes y directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, impartida bien a distancia, por teleformación, presencial o mixta, tiene los siguientes contenidos:

- a) Integración de la prevención en la gestión de la empresa.
 - i. La seguridad del producto.
 - ii. El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
 - iii. Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente).
 - iv. Gestión total.
 - v. Las auditorías internas.
- b) Obligaciones y responsabilidades.
 - i. Funciones, obligaciones y responsabilidades.

- ii. Organización y planificación.
- iii. Plan de prevención de riesgos laborales.
- iv. Evaluación de riesgos.
- v. Planificación de la prevención.
- vi. Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
- vii. Modalidades preventivas.
- c) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.
 - i. Los costes de los accidentes de trabajo.
 - ii. Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.
- d) Legislación y normativa básica en prevención.
 - i. Introducción al ámbito jurídico.
 - ii. Legislación básica y de desarrollo.

ANEXO VII.- MODELO DE CONSULTA SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- DATOS GENERALES

Nombre del trabajador

Empresa y centro

Departamento y sección

Denominación del puesto

Grupo profesional actual

Grupo profesional que se reclama

2.- DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
.	.	.
Nº de personas:	Nº de personas:	Nº de personas:

3.- INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

.

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4.- PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES

b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5.- FORMACION Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria. O equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria. O equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa). O equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa. O equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Bachillerato, Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años

Medio más cursos de formación profesional superior			
Titulado superior más cursos de Posgrado			Más de 3 años

6.- DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

7.- RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

.

.

.

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

.

.

.

8.- OBSERVACIONES

9.- CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10.- CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

El Trabajador	RRTT	La Empresa
---------------	------	------------

D/D^a.

D/D^a

D/D

ANEXO VIII.- RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: //////////////////////////////////////	Trabajador: //////////////////////////////////////	
Domicilio: //////////////////////////////////////	N.I.F.: ////////// /	NASS
	GR. PROFESIONAL	GR COTIZACION:
C.I.F.: CCC- SS		

Período de liquidación: del de al de de Total días []

I. DEVENGOS		TOTALES
1. Percepciones salariales		
a) Salario base		
b) Complementos salariales del Convenio		
-Plus de homogenización		
-Plus asistencia		
-Gratificaciones extraordinarias		
-Horas extraordinarias		
-Nocturnidad		
-Turnicidad		
-Domingos y festivos		
-Salario en especie		
-Penosidad		
-Ayuda por hijos en edad escolar		
-Antigüedad		
d) Otros complementos salariales (de la empresa o personales)		
2. Percepciones no salariales		
-Indemnizaciones o suplidos		
-Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
-Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		

Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes %		
Desempleo %		
Formación Profesional %		
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor o estructurales . %		
No estructurales %		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas %		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		
Firma y sello de la Empresa	 de de	
	RECIBÍ	
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.		
1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual		
Prorrata pagas extraordinarias		
TOTAL		
2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación		

conjunta (Desempleo Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)		
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias		
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.		

