



RC-1456

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

#### *RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ONTEX PENINSULAR SA*

VISTO el texto del acuerdo de 30 de noviembre de 2023 por el que se aprueba el Convenio Colectivo para el periodo 2023-2026 de la empresa ONTEX PENINSULAR SA, **Código de Convenio 40000982012006**, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte la representación empresarial y de otra parte la representación legal de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

#### ACUERDA

**PRIMERO.**— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.**— Proceder a su depósito en el órgano competente.

**TERCERO.**— Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 29 de enero de 2024.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Raquel Alonso Pérez.



**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ONTEX PENINSULAR S.A  
PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025 y 2026****OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.****1. Objeto.**

El objeto del presente Convenio es fijar los derechos y obligaciones, las prestaciones y contraprestaciones recíprocas que han de regir las relaciones de trabajo entre Empresa y sus trabajadores/as. En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

La Empresa acuerda el mantenimiento de los puestos de trabajo en la Empresa, durante la vigencia del Convenio, salvo circunstancias extraordinarias.

**2. Ámbito territorial y personal.**

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores de la empresa ONTEX PENINSULAR, S.A., con relación laboral ordinaria que presenten sus servicios en todo el territorio de la Provincia de Segovia.

Quedan excluidos del ámbito personal del presente Convenio Colectivo quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**3. Ámbito Temporal.****3.1 Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor en fecha de 01 de enero de 2023 en todo su contenido, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2026, publicándose en el B.O.P. de Segovia. Es decir, el presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años.

**3.2 Denuncia e iniciación de negociaciones.**

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades una vez transcurrida su vigencia inicial de no mediar denuncia expresa y por escrita del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes del Convenio, en un plazo mínimo de 2 meses de antelación antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Si en el plazo de 12 meses a contar desde la denuncia, las partes no hubieran alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, acudirán al procedimiento de mediación o arbitraje previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará siendo de aplicación hasta la sustitución por el nuevo convenio o por un laudo arbitral que se dictara en su caso o por acuerdo colectivo.

**3.3 Procedimiento para solventar discrepancias.**

Cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción la Empresa podrá proceder a la inaplicación del presente Convenio Colectivo en los términos y procedimientos establecidos legalmente. En caso de desacuerdo la Empresa y el Comité acudirán al procedimiento de arbitraje.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al III-Acuerdo Inter-Profesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL y Fundación SERLA); Sujetándose íntegramente al procedimiento de arbitraje.





Para solventar discrepancias en materia de conflicto colectivo, ambas partes se comprometen a asistir previamente a la Comisión Paritaria y si no hubiera acuerdo podrán promover un procedimiento arbitral. Para ello las partes se adhieren a la normativa reguladora de resolución de conflictos extrajudiciales.

#### **4. Unidad de Convenio.**

El presente Convenio Colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectivo Grupo y subgrupo Profesional y Nivel.

### **COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.**

#### **5. Competencias y atribuciones.**

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, interpretación, conciliación y arbitraje de lo acordado en este Convenio y gozará de las facultades para entender de cuantas cuestiones y reclamaciones le sean presentadas y formuladas por escrito, individual o colectivamente.

Será requisito previo a la interposición de demanda o reclamación colectiva ante la jurisdicción social o ante la administración laboral, someter el asunto objeto de conflicto a la consideración de la comisión paritaria, que resolverá en el plazo de 14 días lo que considere oportuno.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes en el plazo de siete días.

#### **6. Composición.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres en representación de los/as trabajadores/as y tres en representación de la Empresa, todos ellos de entre los que hubiesen formado parte de la Comisión Negociadora de este Convenio, preferentemente; teniendo dicha comisión la naturaleza prevista en el art, 85. e del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria intervendrá perceptivamente en el intento de solución de los conflictos colectivos, de hecho o de derecho, que se puedan plantear en el centro de trabajo de Segovia o en cualesquiera otros que en el futuro pueda tener la empresa ONTEX PENINSULAR, S.A.

Las consultas a la Comisión Paritaria deberán realizarse por escrito, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

### **CONDICIONES PACTADAS.**

#### **7. Compensación, absorción y garantía “ad personam”.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o por norma legal existente.

Se respetarán a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el Presente Convenio, consideradas en su conjunto, y en cómputo anual.

#### **8. Ceses por voluntad del empleado.**

Dadas las características especiales de la Empresa y la dificultad para encontrar profesionales cualificados para la cobertura de vacantes, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en su puesto de trabajo vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, con





una antelación mínima prevista para cada Subgrupo Profesional, salvo que el contrato tuviera una duración inicialmente prevista de menor de dos meses, en cuyo caso el preaviso se reducirá a 15 días, que son las siguientes:

- Subgrupos profesionales 9 y 8, tres meses.
- Subgrupos profesionales 7 dos meses.
- Subgrupos profesionales 6, 5 y 4, un mes.
- Subgrupos profesional 1, 2 y 3, 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación prevista en el párrafo anterior dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

## **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES.**

### **9. Organización del Trabajo**

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización que considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa.

Esta facultad se ejercerá respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

### **10. Jubilación.**

#### **10.1 Jubilación parcial.**

Aquellos trabajadores, que cumpliendo los requisitos legalmente establecidos en cada momento, tendrán derecho a que les sea concedido por parte de la empresa el paso a la situación de jubilación parcial con el preaviso suficiente para readaptar su organización a la salida del trabajador que lo solicite. La empresa vendrá obligada a conceder las mencionadas jubilaciones parciales, por un máximo de un 5% de la plantilla total en ese momento. Aquellos trabajadores que deseen acumular su periodo de actividad de manera continuada, deberán reflejarlo en su solicitud, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, y quedando su concesión pendiente en función del cumplimiento del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del RD 8/2015.

Será de aplicación el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre.

#### **10.2 Jubilación obligatoria.**

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la disposición final 1 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social y cumplan todos los requisitos establecidos en ésta última para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique y realice simultáneamente la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras.





### **11. Contrataciones**

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento, respetando en todo caso el contenido de tales disposiciones.

### **12. Periodo de Prueba.**

Para los contratos indefinidos se concertará un periodo de prueba, que no podrá exceder de 6 meses, y que atenderá a su Subgrupo profesional en el que se ingrese la persona contratada, quedando establecido de la siguiente manera:

- Subgrupos profesionales 8 y 9 seis meses.
- Subgrupos profesionales 6 y 7 dos meses.
- Subgrupos profesionales 4 y 5 un mes.
- Subgrupos profesionales 1, 2 y 3, 15 días.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar el derecho de extinción del contrato durante la situación de suspensión aludida. El periodo de prueba estará vinculado al art. 14.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona trabajadora como la Dirección de la Empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato, sin previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda a la persona trabajadora. Superado el periodo de prueba, la persona pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

Cuando el personal eventual o interino pase a ser indefinido por razón de su contrato, no precisará periodo de prueba.

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

La descripción de funciones o actividades en cada Subgrupo profesional, así como los ejemplos correspondientes, sin distinción de género, se entenderán realizados indistintamente a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio.

### **13. Clasificación profesional.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en grupos y subgrupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de Las personas trabajadoras cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un subgrupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.





En cualquier caso, cuando se realicen trabajos correspondientes a un Subgrupo Profesional diferente, se está sujeto a lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio cuando los trabajos sean de un subgrupo superior, o bien, a la realización de una nueva evaluación y adscripción a un nuevo subgrupo profesional en caso de renuncia o eliminación de la línea productiva.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, para aquellos puestos de trabajo que no se encuentren en la Valoración de Puestos de trabajo, bien por ser de nueva creación o porque hayan sufrido una modificación, se establece el siguiente modo de operar:

La aplicación de esta nueva clasificación profesional se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado. De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a la Comisión Paritaria en los términos que establece el presente Convenio.

### **13.1 Definición de los grupos profesionales.**

Los grupos profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en Ontex Peninsular, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se pueda descomponer la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales podrían ser en función de la organización que se establezca en cada momento.

Los Grupos Profesionales quedan definidos de la siguiente manera:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Supply chain.
- d) Calidad.
- e) Servicios Generales.
- f) Comercial.

Asimismo, nos encontramos una subdivisión dentro de los grupos profesionales que atienden a la equiparación de valores de puestos de trabajo de distinta naturaleza o de distinto Grupo Profesional, repartidos atendiendo a la Valoración de Puestos de trabajo. Esta subdivisión refleja 9 subgrupos, ordenados de menor a mayor, siendo el Subgrupo 1 el que menor valoración obtiene en dicha Valoración hasta llegar al Subgrupo 9.

A su vez, estos subgrupos se dividen hasta en 3 niveles cada uno de ellos, ordenados de mayor a menor, siendo el nivel I el de mayor valoración dentro del subgrupo hasta llegar al nivel III.

#### **Notas aclaratorias:**

1. La Valoración de puestos de trabajo, representa la estructura de la Compañía, siendo un documento vivo y revisable con la incorporación de nuevos puestos de trabajo o del aumento o disminución de funciones de cualquiera de los existentes. Esta Valoración se ha realizado conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores, utilizando la herramienta del Ministerio para tales efectos.
2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo o subgrupo, la clasificación o adscripción a un Grupo o subgrupo Profesional se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo o de manera prevalente.
3. La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Subgrupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Subgrupos Profesionales distintos.





4. Los ejemplos reseñados en todos los grupos y subgrupos profesionales son orientativos a los efectos del encuadramiento correspondiente y no constituyen una lista cerrada.
5. El que un trabajador/a esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Subgrupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes, de un puesto de trabajo determinado.

### **13.2 Subgrupos profesionales.**

#### **Subgrupo profesional 1.**

Trabajos simples, mayoritariamente repetitivos, que no requieren de un período mínimo de formación práctica, que se ejecutan bajo reglas o instrucciones claras y detalladas, con la posible utilización de elementos básicos de sistemas de información o ayudas mecánicas, siempre que la persona trabajadora haya sido formado para su uso.

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y alto grado de dependencia sujetos a instrucciones y procedimientos de trabajo. Las consecuencias de los errores no intencionados son fácilmente detectables y subsanables, aunque puedan tener un importante impacto en la organización.

Educación Secundaria Obligatoria o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

#### **Subgrupo profesional 2.**

##### **Nivel I.**

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos de carácter elemental, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos, así como de sistemas de información siempre que el trabajador/a haya sido formado para su uso.

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables, aunque puedan tener un importante impacto en la organización. Necesita demostrar experiencia y acreditación en el manejo de maquinaria en carga/descarga o habilidades de apoyo para líneas de complejidad III.

Educación Secundaria Obligatoria o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

##### **Nivel II**

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos de carácter elemental, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos, así como de sistemas de información siempre que el trabajador/a haya sido formado para su uso.

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables, aunque puedan tener un importante impacto en la organización. Necesita de acreditación básica en el manejo de maquinaria de carga.

Educación Secundaria Obligatoria o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.



**Nivel III**

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos de carácter elemental, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos, así como de sistemas de información siempre que el trabajador/a haya sido formado para su uso.

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables, aunque puedan tener un importante impacto en la organización.

Educación Secundaria Obligatoria o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

**Subgrupo profesional 3.****Nivel I.**

Ejecuta tareas que requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes para el manejo de maquinaria de complejidad III, equipos o métodos complejos que se adquieren una vez superado el periodo de experiencia práctica. Funciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con la posible utilización de sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formado para su uso. Pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

**Nivel II.**

Ejecuta tareas que requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes para el manejo de maquinaria de complejidad I y con un grado medio de dependencia, equipos o métodos complejos que se adquieren una vez superado el periodo de experiencia práctica. Funciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con la posible utilización de sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formado para su uso. Pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

**Nivel III.**

Ejecuta tareas que requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes para el manejo de maquinaria de complejidad I y alto grado de dependencia, equipos o métodos complejos que se adquieren una vez superado el periodo de experiencia práctica. Funciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con la posible utilización de sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formado para su uso.

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.





Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

**Subgrupo profesional 4.****Nivel I.**

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Desempeña funciones con grado medio de autonomía y conocimientos dentro de su especialidad, incluso coordinando un número pequeño de colaboradores.

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

**Nivel II.**

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Desempeña funciones bajo supervisión y/o tiene alto grado de conocimiento en el manejo de Líneas de grado de complejidad I.

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

**Nivel III.**

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Desempeña funciones bajo supervisión y/o tiene alto grado de conocimiento en el manejo de Líneas de grado de complejidad II.

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.



**Subgrupo profesional 5.****Nivel I.**

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con 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. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

**Nivel II.**

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

**Subgrupo profesional 6.****Nivel I.**

Son personas trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Desempeñan sus funciones de alta complejidad técnica dentro de un área geográfica determinada, departamento de dimensión alta, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

**Nivel II.**

Son personas trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Desempeñan sus funciones de alta complejidad técnica dentro de un área geográfica determinada, departamento de dimensión media/baja, con un medio grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

**Subgrupo profesional 7.****Nivel I.**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una área funcional de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones de dirección de un área geográfica determinada, departamento de dimensión alta, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.





Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

**Nivel II.**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una área funcional de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones de dirección de un área geográfica determinada, departamento de dimensión media, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

**Nivel III.**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una área funcional de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones de dirección de un área geográfica determinada, departamento de dimensión baja, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

**Subgrupo profesional 8.****Nivel I.**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones homogéneas dentro de la Planta, área o del Grupo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

**Subgrupo profesional 9.****Nivel I.**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones heterogéneas dentro de la Planta o del Grupo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.





### **13.3 Sistema de promoción profesional.**

Toda selección de personal llevada a cabo se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador, y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades que imponen la Carta Magna y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Con el fin de aportar la mayor transparencia posible se creará una Comisión, compuesta por la Empresa y la persona/s designada/s de la RLT, donde se compartirá información sobre los procesos. El Sistema de Promoción profesional, estará sujeto al régimen siguiente:

Procesos de promoción interna/externa, que podrán ser publicados interna y/o externamente. La elección de la persona idónea dependerá de los requisitos del puesto y los conocimientos, méritos y habilidades de los/as participantes.

La Promoción de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

Este sistema, se regirá por un reglamento de funcionamiento, aprobado por ambas partes, donde se instrumentará el procedimiento, reglas y etapas del propio proceso, para conseguir que los procesos sean ágiles y transparentes.

### **14. Movilidad funcional.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. No será consolidable la clasificación profesional sin una previa evaluación que garantice el correcto desempeño de todas las tareas del puesto y que se deberá realizar obligatoriamente antes de la fecha máxima permitida.

No se considerarán trabajos de subgrupo profesional inferior, los realizados por el trabajador/a para la conservación y limpieza de la maquinaria, enseres y espacios de trabajo, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

Si el trabajo de subgrupo profesional inferior, se produce a petición de la persona trabajadora, se le asignará el sueldo y el subgrupo profesional que correspondan al nuevo puesto voluntariamente solicitado, o donde sea encuadrado por el sistema de evaluación.

En el caso de maquinistas con el conocimiento de una única línea de producción que desapareciese, la empresa dará la opción al trabajador de aprender una nueva línea. Durante el proceso de formación se mantendrá el subgrupo profesional hasta que finalice el proceso de formación. Si la persona no supera el proceso formativo, se adaptará su grupo, subgrupo y nivel al resultante de la evaluación (pendiente de desarrollo durante la vigencia del presente convenio).

### **JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.**

#### **15. Jornada Laboral.**

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1760 horas para el año 2023. La jornada anual efectiva de trabajo será de 1752 horas para los años 2024 y 1744 para los años 2025 y 2026.

Las horas que excedan de la jornada máxima anual una vez confeccionado el calendario laboral, serán horas de exceso/defecto de jornada y gestionadas en una Bolsa independiente por el sistema que tenga a disposición la compañía, siendo concedidos previa solicitud del trabajador/a con 30 días de antelación, salvaguardando en todos los casos los intereses de la organización del trabajo. El disfrute de estas horas se realizará como mínimo por jornadas completas.

El personal que se incorpore en el año en curso, disfrutará de las horas de exceso/defecto de jornada, proporcionalmente dependiendo de la fecha de incorporación a la empresa.



**Bolsa:**

Se crearán dos bolsas que se gestionarán de manera independiente, la primera donde se volcarán el exceso/defecto de jornada derivado de la negociación del calendario anual, y que cada persona deberá solicitar con una antelación mínima de 30 días el disfrute, por jornadas completas, del tiempo deseado. Todas las horas, tanto en exceso como en defecto, deberán quedar liquidadas antes del 31 de diciembre, de no ser posible, se ampliará el plazo al 31 de enero del año siguiente.

La segunda, donde se incorporarán todas las horas de exceso/defecto de jornada diaria autorizadas, siguiendo el procedimiento de la Compañía. Cada persona deberá solicitar con una antelación mínima de 30 días el disfrute. Todas las horas, tanto en exceso como en defecto, deberán quedar liquidadas antes del 31 de diciembre, de no ser posible, se ampliará el plazo al 31 de enero del año siguiente.

Ambas, se tendrán un reglamento de aplicación donde se regulará la gestión de cada una de ellas.

**16. Turnos y Horarios.**

En fabricación, almacén, calidad y mantenimiento los turnos serán:

- Turno de mañana: ..... 05:55 a 14:00 horas (Contínuo)
- Turno de tarde: ..... 13:55 a 22:00 horas (Contínuo)
- Turno de noche: ..... 21:55 a 06:00 horas (Contínuo)
- Turno central: ..... 07:55 a 16:00 horas. (Contínuo)
- Turno de día Fin de Semana A: ..... 05:55 a 14:00 horas (Contínuo)
- Turno de tarde Fin de Semana A: ..... 13:55 a 22:00 horas (Contínuo)
- Turno de noche Fin de Semana A: ..... 21:55 a 06:00 horas (Contínuo)
- Turno de mañana Fin de Semana B: ..... 06:00 a 18:00 horas (Contínuo)
- Turno de noche Fin de Semana B: ..... 18:00 a 06:00 horas (Contínuo)

Los turnos continuos reflejados anteriormente, son turnos de naturaleza presencial sin posibilidad de flexibilidad, además deberán garantizar el traspaso de funciones e información a la persona relevisita o a todas aquellas personas afectas en dichos turnos, por lo que deberán estar registrados en las líneas correspondientes en esos horarios, o bien, presencialmente en su puesto de trabajo.

El turno en oficinas será partido de 08:00 a 16:30, con 30 minutos de descanso como jornada no efectiva para comer, existiendo horario flexible con posibilidad de entrada entre las 07:30 y las 09:00 horas y salida proporcional entre las 16:00 y las 17:30 horas.

Las unidades productivas completas sin excepción prestarán servicios los fines de semana en uno de los regímenes de turnos A o B. Para los unidades de jefes/as de turno de producción y técnicos/as de laboratorio realizarán el turno de Fin de semana de 8 horas, en turnos de mañana, tarde y noche.

La concreción y asignación de turnos y descansos se realizará mensualmente, según programa que al efecto confeccionará la Dirección de la Empresa, la cual informará al Comité de las decisiones, siendo estos comunicados con una antelación de 30 días, exceptuando las siguientes situaciones que será de 15 días:

- Modificación de Volumen que altere la rotación de la línea en su programación mensual.
- Averías de más de 3 días.

Cualquier modificación de los turnos de trabajo por causas no tasadas dentro de las anteriores, tendrá una compensación económica igual al importe de la Hora Extra por cada día de cambio.





Debido al mayor esfuerzo físico que requieren los trabajos en planta, y con el fin de garantizar el descanso necesario, como medida de prevención de riesgos laborales, para todas aquellas personas que realizan este tipo de trabajo con turnos continuados, tendrán los descansos seguidamente señalados, no acumulables durante la jornada y que no podrán establecerse al inicio o al fin de la misma:

**Rotaciones de 8 horas:**

Primer descanso de 15 minutos, computables como jornada efectiva de trabajo y será programado escalonadamente, de tal forma que impida la detención y paralización de las cadenas de producción y embalaje.

Segundo descanso de 10 minutos, computables 5 de ellos como jornada efectiva de trabajo y será programado escalonadamente, de tal forma que impida la detención y paralización de las cadenas de producción y embalaje.

**Rotaciones de 12 horas (Fin de Semana/Festivos):**

Primer descanso de 15 minutos, computables como jornada efectiva de trabajo y será programado escalonadamente, de tal forma que impida la detención y paralización de las cadenas de producción y embalaje.

Segundo descanso de 35 minutos, computables como jornada efectiva de trabajo y será programado escalonadamente, de tal forma que impida la detención y paralización de las cadenas de producción y embalaje.

Tercer descanso de 20 minutos, computables como jornada efectiva de trabajo y será programado escalonadamente, de tal forma que impida la detención y paralización de las cadenas de producción y embalaje.

Con independencia de los turnos y horarios antedichos, los mismos se podrán de modificar y/o ampliar por acordarse individualmente con cada trabajador, o en su caso la Dirección de la empresa junto con los miembros del Comité de Empresa mediante acuerdo.

Mediante la aplicación proporcionada por la Empresa, todas las personas podrán visualizar su cuadrante de trabajo a más de un mes vista, teniendo carácter provisional, todo aquello superior a un mes.

**17. Trabajo “Non Stop”.**

Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos y dadas las características específicas de la empresa ONTEX PENINSULAR, S, A., se define el sistema de trabajo en continuo de dichos equipos como Régimen “Non Stop”

Se entenderá como régimen continuado o “Non Stop” el sistema de producción de las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones en las instalaciones productivas de la factoría, necesaria para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas.

Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en turnos continuos y rotatorios de ocho o doce horas, y que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

Como consecuencia del trabajo “non Stop”, y sólo para las personas adscritas a turnos continuos o trabajos de planta (entiéndase por trabajos de planta los realizados por Producción, Almacenes, Mantenimiento y Calidad), a excepción de los días 25 de diciembre y 1 de enero, el resto de los días del año serán considerados como laborables. El festivo del día 6 de enero comprenderá desde las 22:00 horas del día 5 hasta 22:00 horas del día 6 de enero, siendo considerado como laborable el turno de noche del día 6 sin opción de percibir cantidad alguna por festivo.



**18. Horas Extraordinarias.**

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

Nos remitimos a la legislación vigente en esta materia sobre el tipo y características para la realización de las mismas.

Los importes están indicados en el Anexo I y podrán ser compensadas económicamente o en tiempo de descanso (aplicando el multiplicador de 1,5).

**19. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales para el personal que se rija por este Convenio serán 22 días laborables siendo su devengo o cómputo por años naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará, prioritariamente, de la siguiente manera:

Periodo Pre-Estival: 1 semana laborable a disfrutar antes del 31 de mayo de cada año, teniendo que ser solicitadas antes del 15 de febrero y publicada su respuesta antes del 28 del mismo.

Periodo Estival: Para todas las rotaciones, y como norma general, todas las personas deberán contar con un mínimo de 21 días naturales, salvo acuerdo de ambas partes.

Periodo Post-Estival: Resto de días laborables a disfrutar antes del 31 de diciembre de cada año, teniendo que ser solicitadas antes del 15 de octubre y publicada su respuesta antes del 31 del mismo.

El disfrute de las vacaciones de un año natural se podrá realizar hasta el 31 de enero del año natural inmediatamente siguiente.

Las solicitudes de vacaciones fuera del periodo estival, se realizará con 30 días de preaviso, siendo obligatorio la respuesta como máximo 15 días después de la solicitud. Aquellas solicitudes que se solapen o pudieran causar algún perjuicio en el sistema productivo, quedarán emplazadas a fechas distintas fuera del periodo estival.

Todas las personas podrán solicitar un cambio de fechas de disfrute de vacaciones con otra persona de su departamento y con una posición similar, cuyas funciones sean iguales a la suyas, a través del sistema habilitado por la compañía. Esta solicitud deberá ser aprobada o denegada quince días desde la solicitud.

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

En caso de fuerza mayor, y con un preaviso mínimo de 15 días, la empresa podrá asignar hasta un 50% de días de vacaciones fuera del periodo estival. En el caso de que la causa coincida durante el periodo estival (por ejemplo, parada de líneas durante un periodo mayor de 3 días laborables) la empresa podrá reasignar turnos a aquellas personas que se vean afectadas.

Cualquier cambio en las fechas de vacaciones ya formalizadas, deberá ser aprobada tanto la anulación como la nueva fecha propuesta por el Responsable. En el caso de que la solicitud no conlleve una nueva propuesta de fechas, las vacaciones quedarán emplazadas obligatoriamente fuera del periodo estival.

**CONDICIONES ECONÓMICAS.****20. Retribución y pago mensual.**

Las retribuciones salariales que se fijan por subgrupos y niveles profesionales que se establecen en la Tabla Salarial anexa a este Convenio, que será de aplicación en los años correspondientes. Durante la vigencia de este convenio, se aplicará una subida anual del 3% anual fijo con independencia





del IPC anual general, según acuerdo firmado el 29 de abril de 2022, sobre los conceptos Salario Base, Complemento Ad Personam, Polivalencia, Turnicidad, Plus de Fin de Semana, Horas extras, Plus Festivo y Plus de Prestación de Servicios.

La retribución estará asociada indisolublemente adscripción del grupo, subgrupo y nivel de las tablas salariales para cada puesto de trabajo. En aquellos supuestos donde el trabajador vea modificado su grupo, subgrupo, nivel o puesto la retribución será modificada a la que corresponda al mismo en cada momento. Dicha modificación se producirá también en los supuestos previstos en el Art. 14 del presente Convenio.

**Salario Base:**

Será el establecido para cada subgrupo y nivel profesional, según figura en la Tabla Salarial del Anexo I del presente Convenio.

**Complemento de Puesto.**

Este complemento atiende a los subgrupos y niveles profesionales y está establecido para cada uno de ellos en la Tabla Salarial del Anexo I del presente Convenio. Se acuerda que dicho plus pase a ser un complemento ni absorbible, ni compensable y sujeto a las revisiones salariales que apliquen al resto de conceptos. Este concepto iniciará con la nueva distribución económica en las tablas salariales de 2024.

**Complemento Estructura Salarial (CES).**

La creación de este complemento atiende a la necesidad de establecer las mismas garantías que tiene el concepto del Salario Base, a las diferencias que puedan derivarse de la nueva distribución salarial, donde las personas trabajadoras pueden sufrir una minoración en su Salario Base del 2024 comparado con el 2023, dichas diferencias serán incorporadas en este concepto.

Esta operación será realizada sólo en el momento del cambio de estructura, del año 2023 al 2024, o en su defecto, en alguna regularización posterior de la estructura salarial acordada expresamente por las partes firmantes de este Convenio.

**Pago Mensual:**

El pago de salarios se realizará puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta de la persona trabajadora se produzca en la fecha habitual de pago.

**Complemento de suplemento al incremento anual.**

Se aplicará adicionalmente a la subida anual del 3% anual fijo acordada hasta 2026, con independencia del IPC anual general, un complemento de suplemento del IPC a 31 de diciembre de 2026, y que será calculado con la publicación en enero de cada año (enero 2024 con el IPC correspondiente a 2023, y así anualmente) del INE del IPC General interanual en los doce meses anteriores con el límite máximo siguiente.

Se establece para el cálculo, como límite máximo el 1% anual (calculado en cada ejercicio), por encima de las cantidades ya pactadas del 3% anual hasta el ejercicio 2026 incluido, por lo que quedaría un límite máximo del 16% en los cuatro años de vigencia del presente convenio incluidas las subidas anuales del 3%, es decir el complemento podrá ser para los cuatro ejercicios de hasta un 4%. Este porcentaje que se devengará a 31 de diciembre de 2026, en caso de aplicar se liquidará en enero de 2027. El resultado de dicha operación también será el porcentaje de incremento aplicado y consolidado desde enero de 2027 a los conceptos fijos (salario base, complemento ad personam, Complemento de Puesto, Complemento de Estructura Salarial, Paga Extra, Plus de Exclusividad y Pacto de no Competencia). Este complemento no generará derecho a percibir cantidad alguna en concepto de atrasos, ni de ningún otro tipo.



**Quedan excluidos el resto de conceptos.**

Recibirán este complemento, todas personas con contrato de trabajo vigente que estén prestando servicios al momento del devengo el 31 de diciembre de 2026, sin existir la posibilidad de reclamación alguna cuando no se esté prestando servicios a 31 de diciembre de 2026.

**21. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias a razón de 30 días de Salario Base devengadas semestralmente. Para los subgrupos de carácter administrativo y el grupo profesional de Calidad, se abonarán de manera prorrateada durante las doce mensualidades. Para el resto de grupos y subgrupos, se abonarán en 14 pagas, una en julio y otra en diciembre. Las cantidades se encuentran detalladas en el Anexo I.

**22. Complementos no consolidables.**

Estos complementos no tendrán ninguna vinculación con el salario base que figura en el Anexo I.

Los complementos de efectiva realización, tales como plus de fin de semana, festivo, turnicidad, nocturnidad y polivalencia son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado siempre que se den las condiciones necesarias para su generación, por lo que en ningún caso tendrán carácter consolidable. De esta manera, exclusivamente se percibirá dicho complemento si se realiza el trabajo en las condiciones exigidas para su percepción. Cuando no se cumplan las condiciones establecidas para el devengo de dichos complementos no serán abonados a las personas trabajadoras.

**22.1. Turnicidad.**

La prestación de servicios en régimen de turnos de forma continuada y habitual, se retribuirá con un complemento económico reseñado en la Tabla del Anexo I por importe mensual.

La percepción de este plus estará sujeta a la efectiva realización, de al menos dos turnos dentro de la rotación de su departamento.

Cuando la empresa con carácter excepcional (arranque de una nueva línea de producción, formación y situaciones similares de carácter temporal y excepcional) genere que un trabajador/a sometido a régimen de turnos deje de realizarlos, como consecuencia de dicha situación, se le abonará este plus como si efectivamente los hubiera realizado.

Con carácter excepcional, seguirán percibiendo este plus, hasta un máximo de doce meses (contados todos los períodos en los que se produzca esta situación, ya sean continuos o discontinuos) aquellas personas trabajadoras que estando adscritos a un puesto de trabajo a turnos no pudieran realizarlos por prescripción médica, especialmente en la situación de las trabajadoras embarazadas.

**22.2. Plus nocturno.**

Este plus compensará la prestación de servicios en turno de noche (de 22:00 a 06:00), por cada hora efectiva que se produzca la prestación con un complemento económico reseñado en la Tabla del Anexo I por importe máximo diario (8 horas). Aplicándose igualmente la revisión salarial pactada del 3% en tablas salariales.

**22.3 Polivalencia.**

Para los años de vigencia de este Convenio Colectivo, se abonará un plus de polivalencia a los maquinistas por conocimiento de cada línea de producción que exceda de la primera y que se encuentre en utilización en la Empresa. Este plus, se encuentra reseñado en la Tabla del Anexo I.

Este plus se considera vinculado a las líneas de producción activas por lo que, como consecuencia de lo anterior, no se abonará y se dejará de percibir en el supuesto de conocimiento de líneas de producción obsoletas que no se encuentren en funcionamiento o en utilización, o todas aquellas personas que no superen las evaluaciones que se diseñarán al efecto





En los supuestos en los que un persona trabajadora viniera cobrando un plus de polivalencia por conocimiento de dos o más líneas de producción y desapareciesen al menos dos de ellas, la empresa garantiza el abono de una de ellas, hasta el conocimiento de una nueva línea de producción o hasta un plazo máximo de doce meses. Igualmente, no cobrarán este plus aquellos trabajadores/as que se nieguen al conocimiento de una nueva línea.

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a desarrollar dentro del sistema de formación y promoción profesional, un sistema de evaluación que permita evaluar la polivalencia y obtener una mayor eficiencia de este concepto, siendo de aplicación para todas las personas trabajadoras.

Todas aquellas personas que se encuentren en reducción de jornada con una distribución irregular de la misma, con acumulación a 8 horas, devengarán este complemento al 100%.

#### **22.4 Retribución Salarial de Fin de Semana.**

Queda establecido el importe por hora en la Tabla del Anexo I por trabajar durante un fin de semana (precio hora efectiva trabajada). Dicho plus de fin de semana no será acumulable a la retribución fija establecida para el trabajo en día festivo. De tal manera que, resulta incompatible la percepción conjunta de la retribución fija por día festivo y el plus de fin de semana aunque exista una coincidencia en su ejercicio. Asimismo, será incompatible su percepción para todas aquellas personas que sean contratadas para los fines de semana.

#### **22.5 Retribución por Festivo.**

Queda establecido el importe de la hora en la Tabla del Anexo I por trabajar durante un festivo, recibiendo la parte proporcional en caso de reducción de jornada. Atendiendo a las horas efectivas trabajadas.

Dicha retribución fija por día festivo trabajado no será acumulable al plus de fin de semana establecido en los artículos precedentes. De tal manera que resulta incompatible la percepción conjunta de la retribución fija por día festivo y el plus de fin de semana aunque exista una coincidencia en su ejercicio. Asimismo, será incompatible su percepción para todas aquellas personas que sean contratadas para los festivos.

Para la organización del trabajo en festivos será necesario cubrir tres turnos de ocho horas cada uno o con dos turnos de 12 horas si el festivo se produce en sábado o domingo, atendiendo a los cuadrantes que tenga establecida la unidad productiva.

En un principio, la cobertura de los turnos para las unidades productivas que no tengan incluido en su cuadrante dichos festivos, se realizará solicitando adscripciones voluntarias y, solo en el supuesto de que no haya personal voluntario suficiente para cubrir la totalidad de los turnos, la Empresa asignará el personal necesario a los citados turnos con carácter obligatorio con un máximo a cubrir en esta modalidad (adscripción obligatoria) de 7 días festivos por trabajador/a y año.

La Empresa informará de los días festivos en los que deben cubrirse los turnos de trabajo con 30 días de antelación, con el objeto de que en los diez primeros días los trabajadores puedan comunicar a la Empresa la adscripción voluntaria. Transcurridos 5 días desde dicha adscripción voluntaria, la Empresa establecerá las asignaciones obligatorias de no haberse cubierto los turnos con personal voluntario.

Para las unidades productivas que no tengan incluido los festivos dentro de su rotación, el festivo será compensado con descanso de 8 horas, a disfrutar dentro de las dos semanas siguientes a su realización, salvaguardando en todos los casos los intereses de la organización del trabajo. Si transcurrido un mes desde su realización, la empresa no es capaz de organizar el disfrute de ese día, el trabajador podrá optar por mantenerlo como descanso como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente o su compensación al valor vigente de la hora extraordinaria. Como única excepción a lo anterior, el festivo que coincida en fin de semana se compensará de manera anticipada con descanso en la misma semana del festivo, en los días en que el personal tiene que trabajar 8+4 horas.





### **22.6 Ops Scheme.**

La empresa, de forma voluntaria y para cada ejercicio, podrá implantar este sistema de retribución variable individual adicional a los pactados en función de la consecución de objetivos que deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, cuyos rangos de medición serán decisión de la empresa y publicados anualmente. Este sistema, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente ser sometido a información a los representantes de las personas trabajadoras, sin perjuicio de la libertad de la Empresa para revisar anualmente la implantación o supresión del sistema, las condiciones del mismo o la determinación de los objetivos.

Su objetivo es conseguir la participación de las personas trabajadoras en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes.

Esta retribución variable no será consolidable, realizándose los pagos de manera trimestral. Por lo que el importe percibido durante un trimestre o un año no vinculará, ni contractualizará en ningún caso, lo que se percibirá posteriormente. Quedan vinculadas a este sistema de retribución todas las personas vinculadas a la Planta de Segovia hasta level E (incluido), quedando excluidas personas afectas al departamento comercial o grupo.

Este concepto tiene un desarrollo en un plan que determinará en su caso la Empresa.

El devengo de esta retribución en los ejercicios que se esté implantada será trimestral y liquidado a mes vencido de ese trimestre.

### **23. Prendas de trabajo y seguridad.**

El personal de producción, calidad, mantenimiento y almacén, por razones de higiene y seguridad, recibirán dos juegos completos de prendas de trabajo, adecuados a cada tarea a realizar. En el caso del calzado de seguridad se repone cuando se deteriore el existente.

Uno de estos juegos será entregado en el mes de octubre y el otro en el mes de mayo. Debiendo de ser cada uno de ellos adecuado a la época del año en que se entrega.

Cuando se realice tareas a la intemperie o en lugares no climatizados se proporcionarán las prendas adecuadas para combatir dicha climatología que se repondrán cuando se deteriore. Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, estas se sustituirán a medida se vayan deteriorando.

La Empresa se compromete a ir implantando mejoras y de mayor calidad, en las prendas de seguridad e higiene para dotar de mayor confort a los trabajadores en su utilización.

### **24. Formación.**

Empresa y Representantes de los Trabajadores convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todas las personas empleadas. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.

La Empresa informará a los representantes de Las personas trabajadoras de los planes de formación anuales. La formación será dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita. Si la formación se desarrolla fuera de la jornada laboral, y con un preaviso mínimo de 7 días, el asistente recibirá descanso equivalente a una hora por hora de formación más una hora adicional por el desplazamiento.

Durante la vigencia del presente convenio se desarrollará el plan de Formación y desarrollo de un plan de carrera.



**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.****25. Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.**

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del Convenio la empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

La empresa, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, deberá renovar a su vencimiento el plan de igualdad. Este plan de igualdad fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad deberá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A tal efecto, se creará una comisión de trabajo para la igualdad de trato formada por tres miembros en representación de los sindicatos firmantes del Convenio y otros tres en representación de la empresa.

**LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.****26. Permisos y Licencias.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, debiendo existir intermediación entre el uso del permiso por el trabajador/a y el suceso, en todos ellos, se estará a lo sujeto en la normativa vigente de cada momento:

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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.

Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, o dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, entendiéndose que dicho desplazamiento deber ser como mínimo de 200 kilómetros de ida y 200 kilómetros de vuelta.

Un día por traslado del domicilio habitual





Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, 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.

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

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.

Un día por Primera Comuni3n de hijo cuando coincida con un día de trabajo en su calendario.

Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador/a o de su c3nyuge, cuando coincida con día de trabajo en su calendario.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse estudios para la obtenci3n de un título acad3mico.

Visitas al médico: Los trabajadores/a que tengan que acudir a una cita previa con un especialista médico de la Seguridad Social, se podrán ausentar de su trabajo (en el caso que exista coincidencia de la cita con el turno), comunicándolo con 7 días de antelación, siempre que sea posible, al responsable de Recursos Humanos. Quedan excluidas las citas con dentista, pod3logo, oculistas (no de la Seguridad Social) etc... especialidades particulares ya que pueden modificarse las horas y días de sus citas.

Tendrán 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 puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, previa justificaci3n de la dependencia.

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 representaci3n legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditaci3n del motivo de ausencia.

Si el trabajador/a no cumple los requisitos de previo aviso y justificaci3n para el disfrute de estos permisos, se considerará como falta de asistencia al trabajo.



**Excedencias, Suspensiones y Reducciones.****27. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, quedará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 o 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.





5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

### **Suspensión con derecho de reserva de puesto de trabajo**

1. Al cesar las causas legales de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos 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. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.





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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá 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.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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 adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.





7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

#### **Suspensión del contrato por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, estaremos en lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, y conforme se determina en la legislación vigente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

#### **Suspensión del contrato del/a trabajador/a víctima de violencia de género.**

El periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### **Permiso Parental.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.





2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## **UTILIZACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS INFORMATICAS DE LA COMPAÑÍA Y DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET**

### **28. Uso y control.**

Todos los trabajadores deberán respetar las obligaciones establecidas por la normativa vigente en materia de Protección de Datos.

Todos los trabajadores, se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida como consecuencia de su relación de prestación de servicios en favor de la misma, así como sobre cualquier otra información generada por su propia actividad.

Los medios informáticos son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, no existiendo expectativa de secreto, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito estrictamente laboral, y todo su contenido, los dispositivos y herramientas informáticas podrán ser vigilados, controlados y monitorizados por la Empresa.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

### **29. Contenido de los medios y gestión tras la terminación de la relación laboral.**

Al cesar en la Empresa por extinción del contrato de trabajo, se presumirá que los archivos que se reciban en la terminal del empleado que cesa, o que estén almacenados en la misma, son de uso profesional, por lo que la empresa tendrá libertad para su revisión o eliminación.





La empresa tiene derecho a almacenar, registrar o destruir todos los archivos que estén almacenados en el terminal del trabajador una vez extinguida su relación laboral. El trabajador, a la firma de su recibo de finiquito, deberá comunicar a la Empresa las contraseñas que tuviera de la terminal que se le hubiese asignado, ya que éstos son propiedad de la empresa.

En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese.

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

#### **30. Faltas.**

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determina en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un-a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada por la Empresa a la persona empleada y en los casos de faltas graves o muy graves, a los Representantes Legales del mismo.

El cómputo de prescripción de las faltas se iniciará en aquellas que sean faltas ocultas, de compleja detección o que necesiten un periodo de investigación en el momento en que la empresa tenga un conocimiento cierto y cabal de los hechos y, en todo caso, tras la investigación de los mismos de ser ésta necesaria. En el supuesto de faltas continuadas, se considerará ésta como una única conducta por lo que el cómputo de la prescripción se iniciará desde la última de ellas cometida.

#### **Faltas Leves:**

No informar previamente o en el momento que se produzca su conocimiento de la ausencia al trabajo.

No fichar durante la entrada, salida o las pausas en el trabajo (licencias, bocadillo, fumar, etc.) en una ocasión dentro de un periodo de quince días.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Presentarse al puesto de trabajo sin las condiciones mínimas de higiene y uniformidad.

No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, datos de contacto, estado civil, situación familiar, etc.

Trabajar con pendientes, pulseras, relojes, cadenas, piercings, etc.

Abandono sin causa justificada del servicio por un tiempo superior a 15 minutos e inferior a 30.

No atender al público con diligencia y corrección debidas.

Un retraso de hasta 5 minutos que se repita 3 veces durante un periodo de 30 días.

Un retraso de más de 5 minutos que se repita 2 veces durante un periodo de 30 días.

Se consideran asimismo faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en esta lista, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, prestigio o perjuicio económico, ni concurra en ellas particular intencionalidad o malicia.



**Faltas Graves:**

Reiteración de hasta cuatro retrasos inferiores a 5 minutos en un periodo de referencia de 90 días.

Reiteración de hasta tres retrasos superiores a 5 minutos en un periodo de referencia de 60 días.

Ausencia sin causa justificada, hasta dos días durante un período de treinta días.

Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

No fichar durante la entrada, salida o las pausas en el trabajo (licencias, bocadillo, fumar, etc.) entre dos y cinco ocasiones dentro de un periodo de un mes.

Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

No utilizar el calzado y ropa adecuado en los lugares de trabajo.

Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio de su grupo profesional y funciones que correspondan al trabajador/a.

La imprudencia del trabajador/a en acto de servicio. Si implicase riesgo para el trabajador/a para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías.

La imprudencia del trabajador en acto de servicio puntual, negligente y no dolosa que no implicase riesgo para el trabajador, daños para sus compañeros o algún perjuicio para la empresa ya sea económico o de imagen será considerado como falta muy grave.

Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada si esto ocurre una sola vez en el año, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa aun cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.

La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de uno a tres meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

**Faltas muy Graves:**

La simulación de enfermedades o accidentes.

La embriaguez o toxicomanía en el trabajo aunque sea puntual.

Reiteración de sanciones por faltas de puntualidad (más de dos sanciones).

Faltar al trabajo sin causa justificada más de dos días en el año.

No fichar durante la entrada, salida o las pausas durante el trabajo (licencias, bocadillo, fumar, etc), en más de cinco ocasiones dentro de un periodo de dos meses.

Introducir en fábrica cualquier objeto del exterior que no esté permitido incluido el teléfono móvil u otros dispositivos electrónicos siempre que no se esté autorizado para ello.

Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante el servicio, en cualquier otro lugar.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

Hacer un uso incorrecto de las herramientas informáticas, el correo electrónico y la navegación por Internet.





Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

Abandono sin causa justificada del servicio en un tiempo superior a 30 minutos.

Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

La imprudencia del trabajador en acto de servicio puntual, negligente y no dolosa que implicase riesgo para el trabajador, daños para sus compañeros o algún perjuicio para la empresa ya sea económico o de imagen será considerado como falta muy grave.

La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

La reiteración de la conducta de realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada si esto ocurre una sola vez en el año, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa aun cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.

Originar riñas con compañeros en el trabajo.

Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración.

La imprudencia o negligencia reiterada en el desempeño del trabajo.

El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, incluido el orden y limpieza.

La reincidencia en falta grave dentro del mismo año y aunque sea de distinta naturaleza.

La actuación de mala fe.

El abuso de autoridad, siempre que sea demostrado, será considerado como falta muy grave. La persona que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de la Representación de los Trabajadores.

El acoso sexual, siempre que sea demostrado por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

El acoso moral (mobbing), siempre que sea demostrado, entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador/a con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa, siempre que sea demostrado.

Las faltas tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores que den lugar al despido disciplinario, y que no estén contempladas como faltas muy graves en las letras anteriores y toda aquella otra conducta que conlleve una actitud contraria a los deberes esenciales de los trabajadores y pueda ocasionar algún perjuicio para la empresa.

### **31. Sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.





Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as que incurran en las faltas especificadas anteriormente serán las siguientes:

**Faltas Leves:** Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

**Faltas Graves:** Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

**Faltas Muy Graves:** Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario.

Para la imposición de una falta clasificada como muy grave, con carácter previo a la imposición, se dará audiencia al interesado/a abriendo un plazo de alegaciones de tres días a la finalización de la investigación de los hechos por parte de la Empresa, junto con el Representante de los Trabajadores si así lo deseara el interesado/a. Una vez finalizado este plazo, se comunicará por escrito, tanto al interesado/a como al Representante de los Trabajadores la decisión de la Empresa. En el supuesto de no seguirse el procedimiento establecido para la imposición de una falta muy grave, la consecuencia será la improcedencia de la medida ya sea el despido o la suspensión de empleo y sueldo.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores/as por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a los 10 días; en las graves, a los 20 días, y en las muy graves, 60 días.

Para las faltas en materia de prevención de riesgos laborales, calificadas como muy graves, se comunicará a Comité de Seguridad y Salud durante la apertura del expediente para que realice las alegaciones oportunas.

## **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

### **32. Seguridad y Salud.**

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para analizar o en su defecto controlar los siniestros laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

Debe buscarse en la empresa, la más absoluta colaboración de todos, de modo que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo y los siniestros que se producen en el mismo.

Asimismo se entiende prioritario la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan acomodarse al personal a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo.

Entrada en vigor la «Ley de Prevención de Riesgos Laborales» con fecha 10 de febrero de 1996, que incorpora a la legislación española en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las más avanzadas normas de Derecho Comunitario en la materia contenidas en las Directivas de la CEE 89/391, 94/383 y 91/383, las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores/as de la empresa en el tema de Seguridad y Salud Laboral se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias y de desarrollo de la misma, que constituyen la legislación vigente y que es de obligatoria aplicación y observancia para empresa y trabajadores/as de la empresa.





Durante la vigencia del Convenio, ambas partes se comprometen a examinar y organizar la formación anual necesaria para los Delegados de Prevención, hasta un máximo de 20 horas anuales. Debiendo acreditar una formación mínima inicial de 50 horas, que facilitará la Compañía, para poder ejercer dichas funciones.

### **COMITÉ DE EMPRESA.**

#### **33. Funciones y competencias del Comité de Empresa.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones y competencias.

Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición 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 cuantos documentos se den a conocer a los socios.

#### **34. Información que debe facilitarse al Comité.**

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia de los centros de formación y capacitación de la Empresa.

Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.

Recibir la copia básica de los contratos de trabajo a que se refiere el apartado a) del apartado 3 del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores/as y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los nuevos contratos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviesen lugar y dar a conocer los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

Del calendario laboral con carácter previo a su ejecución. Dicho calendario deberá estar confeccionado en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.P. de Segovia. En caso de existir un Convenio que fije la jornada laboral con anterioridad, el calendario laboral deberá estar confeccionado antes del 31 de diciembre si en esa fecha se ha conocido con suficiente antelación el calendario de festivos de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

De la actividad de los servicios de medicina en la empresa en todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador/a.



**35. Labor de vigilancia del Comité de Empresa.**

Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.

Sobre los procesos de selección de personal, no solo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

**36. Capacidad y sigilo profesional.**

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a cuanta información les sea facilitada por la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

**37. Informe preceptivo en caso de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial.**

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

**38. Designación de Comité de Salud y Seguridad.**

En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que forman parte del Comité de Salud y Seguridad, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

**39. Procedimiento para la solicitud de plus de toxicidad.**

El Comité de Empresa, oído el Comité de Salud y Seguridad o Delegado de Prevención podrá instar, en caso de desacuerdo con la empresa, procedimiento ante la Jurisdicción Social en solicitud de plus de toxicidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la Jurisdicción laboral competente aquellos casos en que, oído el Comité de Salud y Seguridad y Delegados de Prevención exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

**40. Suspensión/extinción colectivo.**

En los supuestos de que la Empresa tuviera que plantear un procedimiento colectivo tanto de suspensión como de extinción se estará a la normativa vigente en cada momento.

**41. Participación del Comité en actividades sociales culturales y recreativas.**

El Comité de Empresa participará conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrán conocer semestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia tales como Patronatos, Viviendas, Economatos, etc.



**42. Procedimiento en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

En los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**43. Derechos.**

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su Representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de las horas mensuales retribuidas según la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores/as 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores/as 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores/as 35 horas
- Más de 750 trabajadores/as 40 horas

Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores/as empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Miembros de Comité como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En el caso de sesiones de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, el trabajador/a disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.





Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

#### **44. Asambleas.**

La representación sindical dispondrá de 12 horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

Estas Asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

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.

### **ACCIÓN SINDICAL.**

#### **45. Sección Sindical.**

Los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su Sindicato.

Las secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos:

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores/as.

#### **46. Representatividad Sindical.**

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, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación y acuerdo con el Empresario.



**47. Participación en Comisiones negociadoras.**

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo en la 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.

**48. Garantía de funcionamiento.**

Las Centrales Sindicales podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento.

El responsable de la Central Sindical en la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente Convenio para los miembros del Comité de Empresa mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquellos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, la Empresa se comprometen durante la vigencia de este Convenio a dar a los responsables de las Centrales Sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

**DELEGADOS SINDICALES.****49. Delegados Sindicales.**

En las Empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que pueden constituirse por los trabajadores/as 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.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores/as:	Uno
De 751 a 2.000 trabajadores/as:	Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores/as:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo acto seguido al citado Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

**50. Funciones de los Delegados Sindicales.**

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de Empresa.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.





Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.

Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

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

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

### **51. Cuota Sindical.**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

### **Medio Ambiente.**

#### **52. Medio Ambiente.**

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

A estos efectos, la Empresa debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y conseguir que el esfuerzo que desarrolle la industria en este campo y sus resultados sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as. Por ello, creará la figura de Delegado de Medio Ambiente, siendo esta cualquier partícipe del Comité de Empresa, y formará parte del Comité de Seguridad y Salud, órgano que gestionará esta área hasta la constitución de uno propio.

### **COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

#### **53. Complemento IT.**

##### **53.1 Complemento IT por contingencias profesionales.**

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará durante el pago delegado las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien del salario real del trabajador/a en jornada ordinaria.



**53.2 Complemento IT por contingencias comunes.**

En los casos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, hasta la segunda baja dentro del año natural, la empresa complementarán las prestaciones de la Seguridad Social durante el pago delegado hasta el 80 por 100 del salario real del trabajador/a en jornada ordinaria desde el primer día.

**53.3 Bajas sucesivas.**

En la tercera y sucesivas bajas por IT en caso de enfermedad común o accidente no laboral dentro del año natural, se abonará lo establecido en la ley.

**ANEXO II – Beneficios sociales****Seguro Colectivo de Vida**

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza a todos los trabajadores de Ontex los siguientes capitales:

- Por Incapacidad por accidente profesional: El cuádruple de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 50.000 euros.
- Por fallecimiento de accidente profesional: El cuádruple de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 40.000 euros.
- Por Incapacidad por enfermedad común (total, absoluta o gran invalidez): El doble de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 50.000 euros.
- Por fallecimiento por cualquier causa: El doble de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 40.000 euros.

**Plan de Pensiones**

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza a todos los trabajadores de Ontex establecer un Plan de Pensiones en la Entidad que crea más adecuada, con las siguientes aportaciones:

- Aportación 1% del Salario Fijo: Ontex aportará con carácter mensual el 1% del Salario fijo mensual, incluido el prorrateo de las pagas extras.
- Aportación adicional de hasta un 2%, con aportación del trabajador: Ontex aportará con carácter mensual el doble de la aportación que realice el trabajador, limitando ésta a efectos de aportación adicional a un 1% de su Salario fijo mensual, incluido la prorrata de las pagas extras.

**Seguro Privado de Salud.**

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza a todos los trabajadores de Ontex contratar un Seguro Privado de Salud en la Entidad que crea más adecuada.





## Tablas salariales 2023

CATEGORÍA FUNCIONAL	Número Pagas	SB Mensual	Prorrata Paga Mensual	Turnicidad Mensual	Total Anual
Encargado/a de: Taller, Turno, Almacén, Mantenimiento, Calidad, etc	14	1.819,58	303,26	224,54	25.474,19
Operador/a Administrativo (*)	12	1.372,52	228,75		19.215,23
Operador/a Auxiliar Administrativo (*)	12	1.261,86	210,31		17.665,97
Operador/a Oficial de Mantenimiento	14	1.603,86	267,31	224,54	22.454,10
Operador/a de Almacén de Repuestos	14	1.603,86	267,31		22.454,10
Operador/a Maquinista Polivalente	14	1.226,09	204,35	224,54	17.165,25
Operador/a Manipulador Polivalente	14	1.118,79	186,46	224,54	15.663,00
Operador/a de Control de Calidad (*)	12	1.226,09	204,35	224,54	17.165,25
Operador/a Técnico de Laboratorio (*)	12	1.259,63	209,94	224,54	17.634,78
Operador/a de Almacén	14	1.148,98	191,50	224,54	16.085,66
Operador/a Ayudante Manipulador, Almacén, Mantenimiento, etc.	14	1.118,79	186,47	224,54	15.663,08
Operador/a de Limpieza y Conservación	14	1.118,79	186,47	224,54	18.357,56

## Tablas salariales 2024

Subgrupo	Nivel	Salario Base	Complemento Puesto	Paga Extra	Total Anual
Subgrupo 9	Nivel I	2.500,00	600,00	416,67	42.200,00
Subgrupo 8	Nivel I	2.300,00	600,00	383,33	39.400,00
Subgrupo 7	Nivel I	2.000,00	600,00	333,33	35.200,00
Subgrupo 7	Nivel II	2.000,00	500,00	333,33	34.000,00
Subgrupo 7	Nivel III	2.000,00	400,00	333,33	32.800,00
Subgrupo 6	Nivel I	1.800,00	500,00	300,00	31.200,00
Subgrupo 6	Nivel II	1.800,00	400,00	300,00	30.000,00
Subgrupo 5	Nivel I	1.600,00	400,00	266,67	27.200,00
Subgrupo 5	Nivel II	1.600,00	225,00	266,67	25.100,00
Subgrupo 4	Nivel I	1.300,00	200,00	216,67	20.600,00
Subgrupo 4	Nivel II	1.300,00	100,00	216,67	19.400,00
Subgrupo 4	Nivel III	1.300,00		216,67	18.200,00
Subgrupo 3	Nivel I	1.152,35	125,00	192,06	17.632,97
Subgrupo 3	Nivel II	1.152,35	75,00	192,06	17.032,97
Subgrupo 3	Nivel III	1.152,35	65,00	192,06	16.912,97
Subgrupo 2	Nivel I	1.152,35	50,00	192,06	16.732,97
Subgrupo 2	Nivel II	1.152,35	36,00	192,06	16.564,97
Subgrupo 2	Nivel III	1.152,35		192,06	16.132,97
Subgrupo 1	Nivel I	1.152,35		192,06	16.132,97

