



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 97, fecha: jueves, 20 de Mayo de 2021

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LCN AUTOMOTIVE EQUIPMENT, S.A., CON VIGENCIA DESDE EL 01/01/2021 HASTA EL 31/12/2025

1558

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa LCN AUTOMOTIVE EQUIPMENT, S.A., para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, que tuvo entrada el 3 de marzo de 2021, y subsanado en fechas 14 de abril y 7 de mayo de 2021, con código de convenio 19100112012013, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos



de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara, a 14 de mayo de 2021. La Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

Convenio Colectivo de la empresa LCN AUTOMOTIVE EQUIPMENT, S.A.

INDICE

Preámbulo

Capítulo I.- Ámbitos del Convenio

Artículo 1.- Ámbito funcional

Artículo 2.- Ámbito personal

Artículo 3.- Ámbito territorial

Artículo 4.- Ámbito temporal

Capítulo II.- Vigencia y Prórroga

Artículo 5.- Vigencia y Prórroga

Capítulo III.- Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo Pactado y Efectos

Artículo 6.- Vinculaciones

Artículo 7.- Compensación y absorción

Artículo 8.- Interpretación y Vigilancia de lo pactado

Artículo 9.- Derecho supletorio

Capítulo IV.- Contratación.

Artículo 10.- Contratación

Artículo 11.- Períodos de prueba

Artículo 12.- Promociones y ascensos

Artículo 13.- Ceses voluntarios



Capítulo V. Contratación y empleo

Artículo 14.- Contratos de duración determinada:

Artículo 15.- Contrato de obra o servicio determinado

Artículo 16.- Fijos discontinuos

Artículo 17.- Contratos de Formación y prácticas

Capítulo VI. Dirección y organización de la empresa

Artículo 18.- Principio general

Artículo 19.- Bases de actuación y objetivos de empresa y trabajadores

Artículo 20.- Clasificación Profesional

Artículo 21. Estructura de los grupos profesionales

Capítulo VII.- Jornadas, horarios, descansos, licencias

Artículo 22.- Jornada anual

Artículo 23.- Distribución de la jornada y descansos

Artículo 24.- Tipos de jornada

Artículo 25.- Adecuación de jornada

Artículo 26.- Horas extraordinarias

Artículo 27.- Modificaciones de jornada y horario

Artículo 28.- Vacaciones. Criterio general

Artículo 29.- Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute

Capítulo VIII.- Retribuciones y salario

Artículo 30.- Salario

Artículo 31.- Estructura salarial

Artículo 32.- Liquidación y pago de salarios

Artículo 33.- Incrementos salariales

Artículo 34.- Retribuciones no salariales

Artículo 35.- Complementos al salario base



Capítulo IX.- Movilidad en el trabajo

Artículo 36.- Movilidad funcional

Artículo 37.- Movilidad geográfica

Capítulo X.- licencias, permisos y régimen disciplinario

Artículo 38.- Licencias y permisos

Artículo 39. Incapacidad laboral transitoria.

Artículo 40 Seguro de muerte e invalidez.

Artículo 41- Régimen disciplinario: Faltas y sanciones

Artículo 42- Procedimiento sancionador

Artículo 43.- Graduación de las Faltas

Artículo 44.- Graduación de Sanciones

Artículo 45.- Prescripción

Capítulo XI.- Prevención de Riesgos, Salud Laboral e Igualdad de Trato

Artículo 46.- Principio General

Artículo 47.- Formación y medios de protección

Artículo 48.- Igualdad de Trato

Capítulo XII.- Otras Disposiciones

Artículo 49.- Vestuario. Plus de Mantenimiento del Vestuario

Artículo 50.- Jubilación

Artículo 51.- Excedencias

Artículo 52.- Acoso sexual

Artículo 53.- Violencia de género

Artículo 54.- Cláusula de descuelgue

Artículo 55. Política de Genero

Artículo 56.- De la representación de los trabajadores.



Preámbulo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, entre la representación sindical de U.G.T. de LCN Automotive Equipment, SA y el Comité de Empresa de LCN Mecánica, SL, esta última por subrogación y la Dirección de RRHH de la Empresa LCN, por la otra. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdo que, a partir del día 1 de enero de 2020, sería de aplicación a los trabajadores subrogados, el Convenio Colectivo de la Empresa LCN AUTOMOTIVE EQUIPMENT, S.A, y dando vigencia al Comité de Empresa en su continuidad como representación de la empresa LCN Automotive Equipment, SA, conjuntamente con la representación sindical actual y hasta la convocatoria de elecciones sindicales.

Los principios que se han tenido en cuenta al redactar el presente Convenio de Empresa de la mercantil LCN AUTOMOTIVE EQUIPMENT, S.A., en adelante LCN, siempre bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad, son los siguientes:

LCN, es una empresa cuya actividad principal y fundamental es fabricación de componentes mecánicos para el sector automoción.

Esto hace que exista una clara necesidad de contar con un tipo de organización flexible, en el tiempo y en la estructura, adaptándose a las necesidades existentes en cada momento, las cuales nos vienen dadas por las exigencias de los distintos clientes para los que se presta el servicio de fabricación contratado.

Esta flexibilidad se entiende en su sentido más amplio, ya que se han tenido en cuenta la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Así mismo el tipo de actividad de la empresa hace que la vinculación de una persona a LCN venga condicionada habitualmente por la continuidad del servicio que se presta a un cliente, teniendo en ocasiones que adecuar la contratación laboral a estas exigencias. Siempre bajo la premisa de esta empresa, que ha hecho de ello un emblema, cual es la finalidad de contratación laboral fija, evitando con ello la rotación de personal, con el fin de alcanzar elevados estándares de fidelización, optimización, aptitud y seguridad laboral. Por ello, con tal finalidad, ambas partes han definido un sistema de clasificación de puestos de trabajo y en grupos profesionales que faciliten la movilidad interna, su formación, capacitación y adecuación laboral hasta alcanzar el deseado grado de competencia laboral y profesional.

También se ha tenido en cuenta la igualdad por razón de sexo, no estableciéndose ningún tipo de discriminación por este motivo.

La actividad de la empresa constituye el motivo de la realización del presente convenio de empresa, adecuando este a la actividad actual de la misma, a las especiales circunstancias de este concreto mercado, coordinando su actividad respecto a la de la empresa contratante, buscando así no solo una mayor expansión en el mercado, sino la especialización en su actividad concreta, cuyos objetivos deben ser la consecución de una mayor y mejor cuota de mercado y con ello un



aumento considerable de empleo en condiciones óptimas de mercado.

Ambas partes han querido apostar por redactar unos principios comunes a todo el personal de la empresa, matizado siempre por la realidad del mercado y de la legislación laboral vigente en cada momento y por ello han optado por un texto, fácil, sencillo, breve y con remisión y sujeción en cada momento, y como no puede ser de otra manera, a la legislación laboral vigente.

Capítulo I.- Ámbitos del Convenio

Artículo 1.- Ámbito funcional

Al tratarse de convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de esta, definido en su objeto social actual como es: la fabricación de componentes mecánicos, para el sector automoción, así como cualquier otro servicio y/o actividad que se pudiera constituir en el futuro, acorde al objeto establecido estatutariamente y que produjera ampliación de este durante la vigencia del convenio presente.

Artículo 2.- Ámbito personal

Este convenio afectará a la totalidad de trabajadores de la empresa LCN AUTOMOTIVE EQUIPMENT, S.A. cuyo centro de trabajo está en Guadalajara.

No obstante, y aun tratándose de relaciones laborales comunes, la empresa podrá excluir del presente Convenio a quien o quienes ocupen puestos que supongan una especial responsabilidad y confianza.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente convenio colectivo, se aplica en la provincia de Guadalajara (España).

Existen en la actualidad dos Convenios Colectivos superiores que tienen prioridad sobre el Convenio Colectivo de empresa, por ello, todo articulado que sea mejorable por la aplicación de estos convenios que se citan, será de aplicado al convenio de empresa desde la fecha de su publicación.

Los Convenios son:

- Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y
- Convenio Colectivo de Industrias siderometalúrgicas de la Provincia de Guadalajara.



Artículo 4.- Ámbito temporal denuncia y prórroga

La duración y vigencia del presente convenio se extiende desde el día 1 de ENERO de 2021 hasta el día 31 de DICIEMBRE de 2025. Llegado su vencimiento quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Capítulo II.- Vigencia y Prórroga

Artículo 5.- Vigencia y Prórroga

Durante la vigencia del presente Convenio, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en ningún otro convenio, ya sea de ámbito territorial o sectorial.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia

Por ello, las condiciones establecidas para este Convenio de Empresa tienen prioridad aplicativa respecto a cualquier otro y en especial en las siguientes materias:

- Cuantía salario base y complementos.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias tal y como establece el artículo 84.2 del ET.
- Distribución del tiempo de trabajo, horario y planificación anual de vacaciones.
- Adaptación del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- Modalidades contractuales.
- Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan acuerdos y/o convenios a que se refiere el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III.- Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo Pactado y Efectos

Artículo 6.- Vinculaciones

El Convenio Colectivo pactado conforma un conjunto indivisible. En consecuencia, todo su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser, aplicado sólo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral al tratarse de derecho necesario, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de



forma inmediata a resolver la situación creada.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del convenio.

Por ser este Convenio la expresión del acuerdo más amplio posible alcanzado entre ambas partes negociadoras, en tanto en cuanto se cumplan los acuerdos alcanzados y que constituyen el presente Convenio, se comprometen a no promover ni realizar actuaciones que puedan dar lugar a la alteración de las relaciones laborales y el clima de confianza alcanzado entre ellas.

Artículo 7.- Compensación y absorción

Se estará en todo momento conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 8.- Interpretación y Vigilancia de lo pactado

La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado, se atribuye, de forma específica, a una Comisión representativa que se denominará Comisión Paritaria. Esta comisión acordará lo que proceda sobre la interpretación y la validez del presente Convenio en aquellos puntos en que exista divergencia entre lo pactado y una norma jurídica con rango de ley, en el plazo de quince días.

Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de los trabajadores (parte social) y de representantes de la empresa (parte económica).

Cualquier discrepancia en la interpretación del presente Convenio se estará lo que decida la Comisión paritaria y en su defecto se acudirá al arbitraje del Tribunal Arbitral y si fuera preciso a la vía judicial de los juzgados de lo Social, incluso el sometimiento de las discrepancias producidas en el Seno de la Comisión Paritaria a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC de C-LM), como órgano competente el Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha.

Artículo 9.- Derecho supletorio

En todo cuanto no se halle regulado en el presente Convenio se aplicará como Derecho supletorio lo declarado vigente en cada momento de la legislación social



ya sea con rango de ley o que sea Derecho necesario. Y de manera especial se hace mención de que este Convenio prevalecerá sobre cualquier otro fuere de la naturaleza que fuere.

Capítulo IV.- Contratación.

Artículo 10.- Contratación

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa LCN y sus trabajadores serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación.

Pasado el periodo de prueba correspondiente y/o agotado el tipo de contratación temporal realizado y a satisfacción de ambas partes, la empresa siempre cuidará de pasar dicha contratación a la tipología de fijo como siempre ha sido su manera de obrar en tal sentido y acorde a lo manifestado en el preámbulo de dicho Convenio.

Artículo 11.- Períodos de prueba

Los períodos de prueba de las personas trabajadoras, se encuentran regulados y en exclusiva en el Convenio Colectivo Estatal de la industria, la Tecnología y los Servicios del Sector de Metal (CEM).

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba que, superado, producirán plenos efectos.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante. Así, quedan establecidos los siguientes:

- Niveles 1: hasta seis meses
- Niveles 2: hasta seis meses
- Niveles 3: hasta dos meses
- Niveles 4: hasta un mes
- Niveles 5: hasta un mes
- Niveles 6: hasta quince días
- Niveles 7: hasta quince días

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.



Artículo 12.- Promociones y ascensos

Para la cobertura de vacantes y ascensos se intentará dar carácter prioritario al personal interno.

La Empresa fomentará la promoción interna del personal laboral fijo a su servicio de conformidad con la legislación vigente.

Con esta finalidad se formalizarán con carácter periódico, convocatorias de promoción interna y para el acceso a grupos/subgrupos inmediatamente superiores de la misma especialidad profesional.

Podrán tomar parte en los procesos de promoción interna, los trabajadores fijos del subgrupo profesional inmediatamente inferior de la misma especialidad profesional, siempre que tengan una antigüedad de al menos dos años en el subgrupo profesional inferior y cumplan con los requisitos de titulación y conocimientos exigidos en la convocatoria.

En un plazo máximo de un año, la Empresa y el Comité aprobarán las bases generales y específicas de promoción interna.

Artículo 13.- Ceses voluntarios

El/la trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a. Grupos 1 ,2 y 3: 30 días naturales
- b. Grupos 4, 5, 6 y 7: 15 días naturales

De común acuerdo puede acortarse el período de preaviso

En el supuesto caso de que el trabajador incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día del salario del trabajador por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

Capítulo V. Contratación y empleo

Artículo 14.- Contratos de duración determinada:

Se estará en lo preceptuado en cada momento, en la legislación laboral vigente. Principalmente estos tipos de contratos tienen ocupación por contratos laborales formalizado por ETT.



Los/las trabajadores/as que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirían la condición de trabajadores fijos, por ello, los trabajadores que tengan una duración máxima de 24 meses, la Empresa procederá a su valoración y necesidades productivas del puesto y decidirá su baja o incorporación en contrato laboral a definir por el departamento de RR.HH. y función de las necesidades productivas en el momento.

Artículo 15.- Contrato de obra o servicio determinado

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros

- a. Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa y por los servicios que se contraten y realicen a terceros.

Artículo 16.- Fijos discontinuos

Este tipo de contrato es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, y dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Artículo 17.- Contratos de Formación y prácticas

Durante la vigencia del convenio, se estará en todo momento a la legislación laboral vigente en contratos de formación y prácticas.

El contrato de formación y aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los/las trabajadores/as en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida, estando la distribución de los tiempos de formación y otras actividades formativas, tiempo de trabajo efectivo y distribución de la jornada, concesión y distribución de los permisos oportunos para la formación, y de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla esta modalidad de contrato.

Capítulo VI. Dirección y organización de la empresa



Artículo 18.- Principio general

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la empresa, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento.

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.

La determinación de las políticas generales de la empresa: financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.

La organización del trabajo en todas sus UAP`S.

La clasificación y funciones de los trabajadores en ausencia de pacto concreto que le vincule.

La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.

La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.

El régimen de disciplina en el trabajo.

Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 19.- Bases de actuación y objetivos de empresa y trabajadores

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa LCN, están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos, así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y la calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

Artículo 20.- Clasificación Profesional



Los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan en este Convenio, que son los señalados en el Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal suscrito por CONFOMETAL, por la Federación Siderometalúrgica de UGT, por la Federación de Industria de CC.OO., y publicado por Resolución de 5 de Febrero de 1996 de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. 4 de Marzo 1996).

La referida clasificación sigue los criterios expresados en el citado Acuerdo Marco sobre Clasificación Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

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

Dentro de la empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

En cuanto a la clasificación y grupos de tareas a desarrollar por cada uno de ellos nos remitimos a lo expuesto en el Convenio Provincial del Metal.

Artículo 21. Estructura de los grupos profesionales

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de sus trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes excepción hecha para aquellos trabajadores que por tener de manera unipersonal su categoría aquí no se refleja.



a. GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS: Existirán 5 niveles para el personal operario manteniéndose las categorías profesionales a continuación relacionadas

NIVELES	GRUPO DE TRABAJO
3	- JEFE/A DE TALLER FORMACION CUALIFICADA
4	- ENCARGADO/A
5	- JEFE/A DE TALLER
	JEFE/A DE GRUPO
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª y 2ª
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 1º y 2ª
6	- CONDUCTOR/A DE MAQUINARIA
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 3ª
7	- PEON/A
	APRENDIZ

b. EMPLEADOS Y TECNICOS: Existirán seis niveles para el personal empleado y técnico manteniéndose las categorías profesionales a continuación relacionadas

NIVELES	GRUPO DE TRABAJO
1	- DIRECTOR/A DE AREA Y SERVICIOS
	INGENIERO/A Y LICENCIADO/A
2	- INGENIERO/A TECNICO/A
	AYUDANTES DE INGENIERIA
3	- DELINEANTE PROYECTISTA
	JEFE/A DE AREAS Y SERVICIOS
4	- DELINEANTE DE 1ª
	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A, LABORATORIO Y ORGANIZACIÓN
5	- DELINEANTE DE 2ª



OFICIALES ADMINISTRATIVO/A DE 1ª y 2ª

6 - ALMACENERO/A

AUXILIARES EN GENERAL

OPERADOR/A DE ORDENADOR

c. Factores de encuadramiento

Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan serán clasificados profesionalmente en dos grupos. La primera clasificación de los grupos profesionales corresponderá al grupo de OPERARIOS/AS y la segunda clasificación profesional al grupo de EMPLEADOS/AS Y TÉCNICOS/AS.

OPERARIOS/AS

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

EMPLEADOS/AS Y TÉCNICOS/AS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, técnicas, informáticas, de laboratorio, organizativas y, en general, las específicas de puestos de oficina, Ingenierías que permiten informar de la gestión, de la actividad económica-contable, coordinar labores productivas o realizar cualquier tarea auxiliar que comporte atención a las personas.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación. Y, asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

Dichos factores son los siguientes:

- Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.



- Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
 - El grado de supervisión y ordenación de tareas.
 - La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad. Factor para cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Para determinados puestos de trabajo y a petición de la Dirección, se constituirá una comisión interna para establecer un programa formativo y evaluación para la promoción interna de todos los operarios.

Capítulo VII.- Jornadas, horarios, descansos, licencias

Artículo 22.- Jornada anual

La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, para cada uno de los distintos años de vigencia del presente convenio será:

La duración máxima de la jornada laboral será de 1760 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Artículo 23.- Distribución de la jornada y descansos

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El tiempo de descanso, "bocadillo", no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

En aquellos supuestos en que existan razones técnicas, organizativas o de producción, las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Tipos de jornada



Los horarios oficiales dentro de LCN son los siguientes:

- Turno de mañana dos turnos 07:00 - 15:15 (8 horas)
- Turno de tarde dos turnos 15:15 - 23:30 (8 horas)
- Turno de mañana tres turnos 07:00 - 15:00 (7:45 horas)
- Turno de tarde tres turnos 15:00 - 23:00 (7:45 horas)
- Turnos de noche tres turnos 23:00 - 07:00 (7:45 horas)
- Turno partido 08:00 - 14:00; 15:30 - 17:30 (8 horas)

Las horas nocturnas son las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00

IMPORTANTE la contabilización de las horas van en bloques de 30 minutos, además en LCN se otorga 3 minutos de cortesía para la puntualidad a partir de ahí la media hora se considerará a recuperar, premiando así la puntualidad.

TOQUES DE SIRENA

TURNO UNICO Y DOS TURNOS

HORA	DURACION	SIGNIFICADO
07:00	10 segundos	inicio turno mañana
10:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
10:15	15 segundos	fin parada bocadillo
15:15	10 segundos	fin turno mañana 2 turnos Inicio turno tarde 2 turnos
20:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
20:15	15 segundos	fin parada bocadillo
23:30	10 segundos	fin turno tarde 2 turnos

TRES TURNOS

HORA	DURACION	SIGNIFICADO
07:00	10 segundos	inicio turno mañana
10:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
10:15	15 segundos	fin parada bocadillo
15:00	10 segundos	fin turno de mañana 3 turnos Inicio turno de tarde 3 turnos
20:00	15 segundos	inicio parada bocadillo



20:15	15 segundos	fin parada bocadillo
23:00	10 segundos	fin turno de tarde 3 turnos
		Inicio turno de noche 3 turnos
03:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
03:15	15 segundos	fin parada bocadillo
07:00	10 segundos	fin turno de noche 3 turnos
		Inicio turno de mañana 3 turnos

Artículo 25.- Adecuación de jornada

Por el tipo de servicio que presta esta empresa a nuestros clientes, que es la base de nuestra existencia, es imprescindible contar con un grado de flexibilidad que queda expuesto y desarrollado en la distribución irregular de la jornada, adecuando y conciliando la vida familiar y profesional.

Todo ello hace que, en función de cada servicio, deban producirse pactos de flexibilidad, para alcanzar los efectos antes citados

Artículo 26.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional y se adecuarán en cada momento a la legislación actual vigente.

Puesto que existe la adecuación de la jornada, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo anual indicado por el calendario laboral del servicio. En caso de existir horas extraordinarias, estas se computarán para su liquidación de forma mensual

Artículo 27.- Modificaciones de jornada y horario

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios, y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias para que se pueda realizar el servicio contratado por la empresa cliente, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, que señala de la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de



producción.

Artículo 28.- Vacaciones. Criterio general

Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional, con derecho a salario de 22 días laborables por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 29.- Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute

Al inicio de cada año se aprobará el calendario Laboral, permaneciendo vigente el anterior hasta la aprobación del nuevo y estableciendo como fecha tope para fijar el periodo vacacional el 31 de mayo. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 22 días laborables.

El citado periodo y como máximo en la fecha indicada podrá estar sujeto a modificaciones por necesidades de producción. Cualquier operario que por necesidades de producción tenga que prestar servicios en los días indicados como periodo vacacional, al no ser compensados económicamente podrá disfrutarlos durante el año los citados días y siempre de común acuerdo con la empresa. Si a la citada fecha 31 de mayo del año en curso no se establece un calendario definitivo por parte de las UAP'S correspondientes, quedará como definitivo el establecido.

Dicho periodo vacacional deberá ser confeccionado por el Jefe de Área, detallando el desglose vacacional de sus operarios, teniendo en cuenta que el Centro de Costes de Gestión de materiales, tendrán servicios mínimos durante todo el año, con dos operarios, a excepción de sábados, domingos y fiestas nacionales.

Dada la irregularidad de la demanda y la necesidad de producir contra pedido, y para una mejor atención al cliente, se establecerá 32 horas máximas por flexibilidad anual, dicha situación se deberá comunicar previamente a Recursos Humanos y además deberá comunicarse al operario con al menos una semana de antelación, dicha situación podrá alterar el periodo de descanso del operario, para atender lo solicitado en sábados, domingos, festivos nacionales, locales, autonómicos o puentes, es decir, cualquier día establecido como no laboral en el calendario aprobado, siempre respetando un periodo vacacional mínimo de 22 días laborables fijado con anterioridad, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, que determina que la distribución irregular de la jornada, deberá respetar en todo caso los periodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

De esta jornada irregular de flexibilidad, quedan excluidos los días 24, 25, y 31 de diciembre y el 1 de enero



Capítulo VIII.- Retribuciones y salario

Artículo 30.- Salario

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el trabajador directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos. Se exceptúan los pagos correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, mantenimiento vestuario, kilometrajes, dietas, etc.,)

Artículo 31.- Estructura salarial

El salario que perciben los trabajadores de LCN, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

ESTRUCTURA SALARIAL

SALARIO BASE

COMPLEMENTOS AL SALARIO BASE

COMPLEMENTOS PERSONALES

ANTIGÜEDAD

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIA

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

CANTIDAD O CALIDAD

NOCTURNIDAD

TURNICIDAD

JEFE/A DE EQUIPO

MAQUINAS EN PRENSAS

FUNDICION

PUESTO



UAP

PLENA DEDICACION

PACTO NO COMPETENCIA

DISPONIBILIDAD

POLIVALENCIA FUNCIONAL

PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS

CARENCIA DE INCENTIVO

HORAS EXTRAORDINARIAS

PRIMA ABSENTISMO

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

PLUS DE TRANSPORTE

SALIDA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 32.- Liquidación y pago de salarios

32.1. Tiempo

Los salarios y demás conceptos salariales a que tiene derecho el trabajador, los percibirá en los cinco primeros días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado éste por meses naturales.

32.2. Forma

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente facilitada por el trabajador para este sólo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

32.3 Finiquitos

Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por ésta se realizará poniéndola a disposición del trabajador mediante talón o transferencia bancarios.

32.4 Justificante

En los casos en que no sea posible la firma del documento del recibo de salarios, tendrá validez de prueba del pago realizado la orden de transferencia realizada a favor del trabajador.



32.5 Anticipos

Los trabajadores, podrán pedir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90 %.

Artículo 33.- Incrementos salariales

Se acuerda para la vigencia de este convenio 2021-2025 los siguientes incrementos salariales a aplicar a las cuantías establecidas a 31 de diciembre de 2020, repartidos por años y porcentajes de la siguiente manera:

Definición del salario. —Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Incremento salarial. — Los incrementos salariales pactados son:

2021 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran

2022 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran

2023 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran

2024 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran

2025 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran

El incremento variable está sujeto a la tabla de cumplimiento establecida.

Los incrementos citados para los ejercicios del 2021 al 2025, estarán sometidos a los resultados de los objetivos previstos y marcados por la empresa.

- Si se cumplen el 100% o más de los resultados, se aplica el 1,0%
- Si se cumplen el 75%, como mínimo, de los resultados se aplica el 0,75%
- Si se cumplen el 50%, como mínimo, de los resultados se aplica el 0,50%
- Si se cumplen el 25%, como mínimo, de los resultados se aplica el 0,25%



Si no se cumplen, o se cumplen por debajo del 25%, de los resultados, no se realizará subida alguna.

La empresa, durante el primer trimestre de cada ejercicio, presentara a los representantes de los trabajadores, cuadro de objetivos previstos y a cumplir, referenciados sobre la mano de obra total del ejercicio.

Estas subidas se aplicarían en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales a excepción de las salidas, viajes y dietas, fijadas en este Convenio.

Artículo 34.- Retribuciones no salariales

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador/ a.

Artículo 35.- Complementos al salario base

En anexo a este convenio, se establecerá un salario mínimo anual por categoría, que incluye salario base, y cantidad o calidad, y gratificaciones extraordinarias, plus de transportes, y carencia de incentivo, adicionando el resto de los complementos.

Complementos Personales

- a. A y compensaciones, quedan excluidos los trabajadores que por su categoría así lo tengan establecido y los que tengan asignados complementos por disponibilidad

Capítulo IX.- Movilidad en el trabajo

Artículo 36.- Movilidad funcional.

La empresa por razones organizativas podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivo el cambio.

Estos cambios serán suficientes y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad profesional o accidente de trabajo. La retribución en tanto se desempeña trabajo en



Grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puesto de Grupo Profesional superior durante doce meses alternos, consolidara el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de este.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un Grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de 2 meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionará según el nuevo grupo profesional.

Artículo 37.- Movilidad geográfica

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras se encuentra regulada y en exclusiva del Convenio Colectivo Estatal de la industria, la Tecnología y los Servicios del Sector de Metal (CEM).

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones técnicas, organizativas, de producción. Esto también afecta, por lógicas razones organizativas, al personal que ha sido subrogado

La designación del trabajador o trabajadores afectados la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros, todo ello con sometimiento al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X.- licencias, permisos y régimen disciplinario

Artículo 38.- Licencias y permisos

- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Tres días naturales que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al respecto a provincia distinta de la del lugar de trabajo, con exclusión de la provincia de Madrid, en caso de nacimiento de un hijo, o de fallecimiento de cónyuges, hijo, hijo político, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.



c. Tres días naturales que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al respecto a provincia distinta de la del lugar de trabajo, con exclusión de la provincia de Madrid, en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El disfrute de estos días será consecutivo mientras dure el hecho causante, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente.

El inicio del disfrute de la licencia, a elección del trabajador, podrá o no coincidir con el inicio del hecho causante, siempre y cuando éste persista, debiendo disfrutarse en días sucesivos y siempre que medie el suficiente preaviso.

En caso de iniciarse el permiso el día que se produce el hecho causante habrá que justificar el mismo.

Por el contrario, en caso de no coincidir el día de inicio con el disfrute de la licencia, deberá justificarse el mantenimiento del hecho causante.

d. 1 día por traslado del domicilio habitual.

e. Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

f. Doce horas al año para acompañamiento de los menores de edad y mayores con resolución de dependencia a pediatras o médicos especialistas justificándolo adecuadamente.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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



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

i. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j. Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando los términos correspondientes.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen y siempre teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, que dice:

Art. 37.4 ET recoge que "En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses."

k. 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.

l. El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario y retribución convenio y, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

m. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

n. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que



no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ñ. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras j) y n) del artículo 37.7 de ET, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados j), m) y n) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

o. El/la trabajador/a víctima de violencia de género o víctimas del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

p. Un día natural, ampliable hasta dos días naturales, en el supuesto que necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km., en caso de matrimonio de hijos o hermanos y hermanos políticos.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea



recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad., y según el vigente Código Civil.

Grados Titular/Cónyuge

- 1º Padre/Madre Suegro/Suegra Hijo/Hija Yerno/Nuera
- 2º Abuelo/Abuela Hermano/Hermana Cuñado/Cuñada Nieto/Nieta
- 3º Bisabuelo/Bisabuela Tío/Tía Sobrino/Sobrino Biznieto/Biznieta
- 4º Primo/Prima

Observaciones: cuñado/cuñada, se entiende como hermanos/hermanas de cónyuge y cónyuges de hermanos/hermanas, resto excluidos

Se le reconocen los mismos derechos a los permisos y licencias a las parejas de hecho que a los matrimonios, previa certificación de inscripción que estará expedido por el registro de parejas de hecho donde exista o acreditación similar

Mejoras sociales

Artículo 39. Incapacidad laboral transitoria.

a. En los supuestos de baja de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementarán las bonificaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% del salario mensual, establecido con el trabajador, del mes anterior a la fecha de la baja.

b. En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, se abonarán las siguientes cuantías:

1. Del 1º día de baja, se abonará, por la empresa hasta el 100 % del salario mensual pactado, y siempre que no supere el tercer día.
2. Del 2º día de baja, se abonará, por la empresa, con una compensación del 30% del salario mensual pactado.
3. Si continua el tercer día, se abonara por la empresa, con una compensación del 30 % del salario pactado desde 1º día de la baja, perdiendo la compensación establecida en el apartado 1)
4. Del 4º al 10º día de la baja las empresas abonaran a los trabajadores un complemento existente en el 20 % de la base de cotización del mes anterior a la baja.
5. A partir del 11º día de la baja las empresas abonaran a los trabajadores un complemento a la prestación obligatoria hasta alcanzar el 100% del salario mensual pactado de cada trabajador.

Dicha situación se mantendrá en el 100% hasta una duración máxima de seis meses, a partir de ese momento no se complementará las prestaciones obligatorias, y a criterio de la empresa, previa consulta con la Comisión Paritaria, que se establecerá para tal fin.



Artículo 40 Seguro de muerte e invalidez.

En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 45.000,00 euros. En el caso de que se le declare afecto, a un trabajador, de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador una indemnización de 60.000,00 euros.

Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente convenio.

Artículo 41- Régimen disciplinario: Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 42- Procedimiento sancionador

Las sanciones que imponga la empresa serán siempre por escrito, motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada.

Artículo 43.- Graduación de las Faltas

Los incumplimientos de los trabajadores serán considerados como Leves, Graves o Muy Graves en función de la enumeración siguiente:

1.- Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.



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

Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores

2.- Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los



- trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
 - f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
 - g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
 - h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
 - i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
 - j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
 - k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
 - n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

3.- Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.



- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m. Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las



circunstancias que concurran.

- n. Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 44.- Graduación de Sanciones

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras.

En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

Para Faltas leves:

- a. Amonestación por escrito.

Para Faltas graves:

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



Para faltas muy graves:

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

Artículo 45.- Prescripción

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Capítulo XII.- Prevención de Riesgos, Salud Laboral e Igualdad de Trato

Artículo 46.- Principio General

La empresa y los/las trabajadores/as consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación con el trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 47.- Formación y medios de protección

El Art. 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores establece que “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: A la formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”.

El actual planteamiento es, si dicha formación podría exigirse al margen de la jornada de trabajo.

Partiendo de la base de que fuera del tiempo de trabajo no es exigible la colaboración productiva del trabajador, salvo pacto en contrario, y, por tanto, su tiempo deja de estar encadenado al trabajo, al margen del deber de actuar de buena fe que caracteriza la fisiología de la relación laboral, por lo que, en principio, ninguna actividad positiva puede ordenarse por el empresario al margen de la cobertura contractual que supone el tiempo comprometido por el trabajador.

Por tanto, el límite de colaboración formativa lo marca el tiempo legal de disposición productiva.



Por ello, quedando claro, que la legislación laboral prevé la formación fuera de la jornada de trabajo, solo cuando es voluntaria por parte del trabajador, y tal y como establece el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y ante la necesidad de la empresa, en no paralizar sus sistemas productivos, en ocasiones, nos vemos obligados a realizar la formación fuera de la jornada de trabajo, por ello, se establece:

El derecho del trabajador a disfrutar como permiso retribuido el cincuenta por ciento de las horas de formación fuera de la jornada laboral pactada. Dichas horas, no serán compensables económicamente, salvo por necesidades de producción, a valorar al termino de cada cierre de ejercicio, por la Dirección.

Si diera lugar, la compensación se abonará como hora laboral normal y en función del salario anual pactado en el convenio de empresa para su categoría profesional

No obstante, según el Art. 19.2. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, que establece que la formación tendrá que impartirse dentro de la jornada en cuanto a PRL se refiere y siempre que sea posible. Si no lo es, será el cien por cien de las horas dedicadas a la formación en este ámbito las que serán consideradas permiso retribuido, igualmente no serán compensables económicamente, salvo por necesidades de producción, a valorar al termino de cada cierre de ejercicio, por la Dirección.

Si diera lugar, la compensación se abonará como hora laboral normal y en función del salario anual pactado en el convenio de empresa para su categoría profesional

Artículo 48.- Igualdad de Trato

La Dirección de la empresa cuidará en todo momento que el trato entre sexos sea idéntico.

Capítulo XIII.- Otras Disposiciones

Artículo 49.- Vestuario. Plus de Mantenimiento del Vestuario

En el momento de la incorporación de los trabajadores, la empresa hará entrega del vestuario necesario en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación.

Artículo 50.- Jubilación

Los trabajadores de la empresa se jubilarán en el momento de cumplir la edad que se contemple en la legislación laboral vigente.



Artículo 51.- Excedencias

En este tema se estará a lo regulado en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 52.- Acoso sexual

La empresa quiere dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o de connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

Artículo 53.- Violencia de género

La empresa, en la redacción de este Convenio, hace suyas las normas que sobre este tema han sido aprobadas en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa. Los casos que puedan producirse tendrán el tratamiento interno en el que prime la sensibilidad hacia la persona afectada, buscando siempre la solución consensuada entre la empresa y la persona.

Artículo 54.- Cláusula de descuelgue

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, siendo dichas condiciones las de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de acción protectora de la Seguridad Social, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 55.- Política de Género



1º Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Para ello asumen los siguientes compromisos:

Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.

Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.

Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).

Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2º Inclusión criterios de conciliación.

Planes de igualdad

En el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

El presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto:

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas,



adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido:

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación

Los representantes de la empresa y de los trabajadores realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad

Se dispondrá de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los planes de igualdad.

Comisión paritaria

Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.



Esta comisión que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y al menos dos veces al año.

3ª Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Artículo 56.- De la representación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el vigente texto del Estatuto de los Trabajadores y normas legales al respecto.

La representación de los trabajadores corresponde a los delegados de personal cuando el número de trabajadores de la empresa sea inferior a cincuenta o mediante el establecimiento de Comité de Empresa cuando el número sea igual o superior a cincuenta trabajadores y en la forma regulada por ley y tanto en su composición como a sus derechos y deberes inherentes al desarrollo de las funciones sus respectivos cargos.

La empresa y los representantes de los trabajadores procuraran mantener un talante de mutuo y continuo dialogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes contenidas en la Ley de libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en toda aquella normativa legalmente establecida al respecto.

La composición y su adecuación al número de trabajadores se llevarán a efecto, a instancias de los trabajadores, de conformidad con la normativa al respecto vigente en cada momento. Y su competencia se extenderá al ámbito de la empresa en la comunidad de Castilla la Mancha.

Guadalajara, 02 de diciembre de 2020

Tablas Salariales

ANEXO II														
SALARIOS MINIMOS														
2021														
conceptos fijos														
EMPLADOS Y TECNICOS														
NIVELES	GRUPO DE TRABAJO	SALARIO BASE	CANTIDAD CALIDAD	SALARIO ANUAL	H NOCTURNAS	TUR.TARDE	TUR. NOCHE	P. SABADOS	FLEXIBILIDAD	C. INCENTIVO	P. TRANSPORTE	DIETA NACIONAL	DIETA INTERNACIONAL	KILOMETRAJE
1	DIRECTORES DE AREA Y SERVICIOS	1012,76	1351,96	37420,44	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	INGENIEROS Y LICENCIADOS	1012,76	1351,96	37420,44	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
2	INGENIEROS TECNICOS	997,07	1253,14	34617,53	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	AYUDANTES DE INGENIERIA	982,59	1180,56	33376,63	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
3	DELINTEANTE PROYECTISTA	950,00	964,48	30462,65	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	JEFES DE AREA Y SERVICIOS	950,00	964,48	30462,65	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
4	DELINTEANTE DE 1ª	927,07	655,46	24924,42	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	927,07	655,46	24924,42	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	TECNICOS DE LABORATORIO	927,07	655,46	24924,42	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	927,07	655,46	24924,42	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	913,79	470,77	22016,49	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
5	DELINTEANTE DE 2ª	927,07	655,46	22016,49	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1ª	927,07	655,46	24924,42	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 2ª	913,79	470,77	22848,19	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
6	ALMACENERO	898,09	424,91	21600,05	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	AUXILIARES EN GENERAL	894,46	299,36	20077,87	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	OPERADOR DE ORDENADOR	899,29	422,49	21600,05	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32

2021														
conceptos fijos														
OPERARIOS														
NIVELES	GRUPO DE TRABAJO	SALARIO BASE	CANTIDAD CALIDAD	SALARIO ANUAL	H NOCTURNAS	TUR.TARDE	TUR. NOCHE	P. SABADOS	FLEXIBILIDAD	C. INCENTIVO	P. TRANSPORTE	DIETA NACIONAL	DIETA INTERNACIONAL	KILOMETRAJE
3	JEFE DE TALLER FORMACION CUALIF	958,45	956,03	30462,65	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
4	ENCARGADOS	911,37	645,80	26315,02	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
5	JEFE DE TALLER	911,37	645,80	26315,02	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	JEFE DE GRUPO	911,37	645,80	26315,02	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	919,82	360,93	22143,24	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	913,79	333,17	21847,50	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 1ª	908,96	347,65	21551,77	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 2ª	902,91	335,58	20665,74	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
6	CONDUCTOR DE MAQUINARIA	905,34	441,81	21600,05	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32



7	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3º	912,58	318,68	21699,03	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 3º	900,50	316,27	19780,93	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32
	PEON	900,50	289,70	18893,71	1,86	6,21	15,56	46,68	69,07	1,55	70,55	54,18	71,00	0,32