



Administración Autonómica

NÚMERO 2026051518

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS S.L

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS S.L

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS, S.L., con código de Convenio 18100562012014**, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 28 de septiembre de 2026 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada, a 30 de Septiembre de 2026

El Delegado Territorial

José Martín Cañizares

V CONVENIO COLECTIVO DE ENTRECORTINAS, S.L.U.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito personal y territorial.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.
- Artículo 5. Comisión negociadora.
- Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación del convenio y arbitraje.
- Artículo 7. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 8. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Igualdad retributiva.
- Artículo 9. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.
- Artículo 11. Tramitación del Convenio.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 12. Organización del trabajo.
- Artículo 13. Sistema de clasificación profesional.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.

- Artículo 14. Período de prueba.
- Artículo 15. Contratación.
- Artículo 16. Contratos Fijos Discontinuos. Llamamiento.
- Artículo 17. Vacantes y promoción interna.
- Artículo 18. Ascensos no automáticos.
- Artículo 19. Preaviso del cese voluntario.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

- Artículo 20. Jornada laboral.
- Artículo 21. Distribución de la jornada.
- Artículo 22. Jornada laboral anual irregular. Cuenta de horas personal.
- Artículo 23. Calendario Laboral.
- Artículo 24. Vacaciones.
- Artículo 25. Permiso recuperable asuntos médicos.
- Artículo 26. Permisos retribuidos.
- Artículo 27. Conciliación de la vida familiar.
- Artículo 28. Cambio de servicio durante el embarazo.
- Artículo 29. Excedencias.

CAPÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 30. Modalidad de retribución.
- Artículo 31. Salario base de grupo.
- Artículo 32. Tabla de salarios básicos.
- Artículo 33. Antigüedad.
- Artículo 34. Gratificaciones Extraordinarias.
- Artículo 35. Nocturnidad.
- Artículo 36. Plus de actividad.
- Artículo 36 bis. Otros conceptos retributivos.
- Artículo 37. Incrementos Salariales.
- Artículo 38. Participación en Beneficios.
- Artículo 39. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales.
- Artículo 40. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.
- Artículo 41. Póliza de Seguro.
- Artículo 42. Pago de Salario.

CAPÍTULO VI- SALUD LABORAL.

- Artículo 43. Salud Laboral.**
- Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.**
- Artículo 45. Vigilancia de la salud.**
- Artículo 46. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.**

CAPÍTULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 47. Régimen de faltas y sanciones.**
- Artículo 48. Clasificación de las faltas.**
- Artículo 49. Faltas leves.**
- Artículo 50. Faltas graves.**
- Artículo 51. Faltas muy graves.**
- Artículo 52. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.**
- Artículo 53. Graduación de las sanciones.**
- Artículo 54. Prescripción.**

CAPÍTULO VIII. REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA.

- Artículo 55. Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.**
- Artículo 56. Derechos de información y consulta y competencias.**
- Artículo 57. Capacidad y sigilo profesional.**
- Artículo 58. Composición.**
- Artículo 59. Garantías.**
- Artículo 60. Cuotas sindicales.**

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.

- Artículo 61. Principios generales.**
- Artículo 62. Plan de Formación.**

CAPÍTULO X. POLÍTICAS DE IGUALDAD.

- Artículo 63. No discriminación.**
- Artículo 64. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Plan de Igualdad.**
- Artículo 65. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**
- Artículo 66. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- Artículo 66 bis. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.**
- Artículo 67. Protección de las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.**

DISPOSICIÓN ADICIONAL – Movilidad Sostenible al trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

- Disposición Final Primera – Derecho supletorio.**
- Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.**

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Entrecortinas, S.L.U., dedicada a la fabricación de cortinas técnicas y mosquiteras en diferentes componentes, tales como textil, aluminio, madera y PVC, y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Entrecortinas, S.L.U. adscritas al centro de trabajo que la misma tiene en el P.I. Dos de Octubre, de Santa Fe, así como a aquellas que se adscriban a los centros de trabajo que en el futuro puedan crearse en Granada o en su provincia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2026, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a excepción de aquellas materias en cuya regulación se haya pactado una vigencia específica. La duración del mismo será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2028, prorrogándose a su vencimiento anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

La denuncia del convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del convenio o de cualesquiera de sus prórrogas.

Las partes se obligan a negociar la prórroga y/o modificación dentro del plazo comprendido entre el 1 de octubre y 30 de noviembre de 2028. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 5. Comisión Negociadora.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, el Comité de Empresa, como representación laboral, y de otra parte, la representación empresarial.

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

Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación del convenio y arbitraje.

Para la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección, elegidos entre los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales y colectivos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a esta Comisión de interpretación.

A instancia de cualquiera de las partes, la referida Comisión, deberá reunirse en el plazo de tres días laborables desde la fecha de la solicitud. Las decisiones se tomarán por mayoría de los asistentes, emitiendo resolución al respecto en el plazo máximo de cinco días laborables. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para la resolución de cualquier conflicto que, derivado de la aplicación o interpretación del Convenio pueda plantearse. En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), como trámite previo y necesario para cualquier acción antes los órganos de la Jurisdicción Laboral.

Artículo 7. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión de interpretación del Convenio Colectivo, regulada en el art. 6, se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia; los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple. Actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandado en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados c) [procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3] y e) [para entender de cuantas cuestiones establecidas en la ley, y cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación]. En los supuestos de discrepancia derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada. En el resto de cuestiones, convocada la Comisión por cualquiera de las partes con una antelación de 15 días, con indicación del concreto orden del día, se reunirá en períodos definidos, levantando acta de cada reunión mantenida, indicando en las actas los plazos de actuación, el origen de las divergencias, las diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo, y con carácter previo a la vía judicial, se incluirán como último punto del acta final las materias y discrepancias que se someterán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), o sistema que lo sustituya.

Artículo 8. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Igualdad retributiva.

El presente convenio, así como las condiciones pactadas en el mismo se rigen por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Asimismo, el presente convenio se rige por el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Las partes negociadoras del presente convenio ratifican que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación y mantenimiento de políticas y valores, en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas en su conjunto y cómputo anual, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica se establece que:

1. Las condiciones pactadas no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto. A excepción de aquellos supuestos recogidos específicamente en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio serán de aplicación obligada. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones legales, o reglamentarias de carácter autonómico y estatal de carácter general.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica sí consideradas de forma global y anual superasen el total del convenio en computo anual. Se considerarán absorbidas por las aquí pactadas en caso contrario.

Artículo 11. Tramitación del Convenio.

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su revisión, registro y demás efectos legales, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 12. Organización del trabajo.

La Dirección de esta Empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del

servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y todo ello con sujeción a la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la Empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de la buena fe y diligencia de la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 13. Sistema de clasificación profesional.

1. El Sistema de Clasificación Profesional en la empresa, de acuerdo con lo previsto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establecerá por medio de grupos profesionales.

2. Las personas trabajadoras, en atención a las funciones que desarrollan y los factores intrínsecos a las mismas serán clasificados en Grupos Profesionales. Esta estructura profesional tiene como finalidad establecer una razonable estructura productiva. Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan dentro de las divisiones funcionales de la empresa. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional son:

- Autonomía: Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- Mando: El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Responsabilidad: El grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Complejidad: El número y el grado de integración de diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La definición y aplicación de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Estructura de Grupos Profesionales:

Grupo Profesional 0: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Realizan funciones que comprenden la elaboración de la política de la empresa, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos, la orientación y el control de las actividades conforme al programa establecido o a la política adoptada, establecimiento de estructuras productivas y de apoyo y desarrollo de la política industrial, comercial o financiera. Toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo Profesional 1: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas de una alta complejidad y heterogéneas o actividad profesional especializada, e incluso participan en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias u objetivos globales definidos y emanados directamente de la dirección de la empresa y a la que debe dar cuenta de su gestión. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones propias y, en su caso, de las realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 2: Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido alto de actividad, con autonomía dentro del proceso, pueden realizar funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio

organizativo. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Funciones que se ejecutan coordinando e integrando, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional, conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para el desempeño del mismo.

Grupo Profesional 3: Realización de funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas. Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual, un elevado nivel de exigencia de interrelación humana, movilidad y de iniciativa. Se desarrollan en un marco de instrucciones de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Grupo Profesional 4: Realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas amplias y cuya responsabilidad está limitada por las instrucciones precisas y una supervisión directa o sistemática.

Dentro del Grupo Profesional 4 se establecen los siguientes niveles profesionales:

Nivel 4.A.

Quedarán encuadradas en este nivel las personas trabajadoras que, además de reunir las condiciones propias del Grupo Profesional 4, tengan atribuidas de forma habitual funciones de Jefe/a de Equipo, asumiendo la coordinación y organización del trabajo de una sección o equipo de personas, conforme a las directrices establecidas por sus superiores.

Entre sus funciones podrán comprenderse, entre otras, la distribución y coordinación de tareas, el seguimiento del desarrollo de los trabajos, la transmisión de instrucciones, la resolución de incidencias propias del funcionamiento ordinario de la sección, el apoyo y formación del personal y la comunicación a sus superiores de aquellas circunstancias relevantes para la correcta organización del trabajo, sin que ello implique la asunción de facultades propias de niveles jerárquicos superiores.

La adscripción al Nivel 4.A estará vinculada al desempeño efectivo y habitual de las funciones de Jefe/a de Equipo.

La retribución correspondiente a este nivel será la establecida en las tablas salariales del presente Convenio. Asimismo, mientras se mantenga el desempeño efectivo de las funciones de Jefe/a de Equipo, se devengará el Plus de Actividad regulado en el artículo correspondiente del presente Convenio.

Nivel 4.B

Quedarán encuadradas en este nivel las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional 4 que, atendiendo a su experiencia, conocimientos profesionales, autonomía, polivalencia, responsabilidad y desempeño, accedan al mismo mediante los procedimientos y criterios de promoción profesional que se establezcan en la empresa.

La adscripción a este nivel supondrá el reconocimiento de un mayor grado de desarrollo profesional dentro de las funciones correspondientes al Grupo Profesional 4, sin que implique la realización de las funciones de coordinación y organización de personas propias del Nivel 4.A.

La retribución correspondiente a este nivel será la establecida en las tablas salariales del presente Convenio.

Nivel 4.C

Constituye el nivel general u ordinario del Grupo Profesional 4.

Quedarán encuadradas en este nivel las personas trabajadoras que desarrollen las funciones correspondientes al Grupo Profesional 4 y no se encuentren adscritas a los niveles 4.A o 4.B.

La retribución correspondiente a este nivel será la establecida en las tablas salariales del presente Convenio.

El acceso entre los distintos niveles del Grupo Profesional 4 no tendrá carácter automático y se regirá, cuando corresponda, por los criterios y procedimientos de promoción profesional que se establezcan en la empresa.

Grupo Profesional 5: Realización de tareas que consisten en operaciones siguiendo un método de trabajo preciso,

con instrucciones concretas claramente establecidas, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en días distintos, con alto grado de supervisión y dependencia del responsable más directo, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación medio. Tareas de apoyo con conocimientos o cualificación profesional específica, instrucciones precisas, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo.

Grupo Profesional 6: Realización de tareas de apoyo con instrucciones precisas y claramente establecidas, requerimiento medio de atención, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo, normalmente sin necesidad de formación especializada o cualificación profesional específica y periodo de adaptación de corta duración.

Grupo Profesional	Tipo de puesto	Grupo de Cotización	Categorías Profesionales de grupo de cotización
0	Directivo	1,2,3	1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T. 2.-Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados 3.-Jefes Administrativos y de Taller
1-2	Técnicos y Mandos operativos	1,2,3	1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T. 2.-Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados 3.-Jefes Administrativos y de Taller
3-4-5-6	Personal operativo, de soporte y apoyo.	4,5,6,7,8,9,10,11	4.-Ayudantes no Titulados 5.-Oficiales Administrativos 6.-Subalternos 7.-Auxiliares Administrativos 8.-Oficiales de primera y segunda 9.-Oficiales de tercera y Especialistas 10.-Peones 11.-Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

CAPÍTULO III. – CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.

Artículo 14. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala, en función del grupo profesional:

- Grupos Profesionales de 0 a 3 ----- 6 meses.
- Grupos Profesionales de 4 a 6 ----- 2 meses.

En el supuesto de contratos temporales de duración inferior a seis meses, el periodo de prueba será de un mes.

2. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso y sin plazo de preaviso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, así como cualquier otra circunstancia que

suponga la suspensión de la relación laboral durante el periodo de prueba, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. Contratación.

1. Es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, la contratación del personal necesario para cubrir los puestos de trabajo en la organización.
2. El personal de nueva contratación pertenecerá al Grupo Profesional que la Dirección de la Empresa acuerde con cada persona.
3. En todos los casos, la contratación se realizará de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y en el presente Convenio.

Artículo 16. Contratos Fijos Discontinuos. Llamamiento.

1. La empresa, en la contratación de carácter indefinido ordinario, dará prioridad a la conversión en fijos ordinarios de las personas trabajadoras fijas discontinuas, siempre y cuando los puestos a cubrir tengan personal fijo discontinuo que poder incorporar a plantilla.
2. Forma del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas: El llamamiento se realizará por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

La empresa podrá realizar previamente una comunicación telefónica a la persona trabajadora a efectos informativos y para que se persone en las instalaciones de la empresa a recibir el documento de llamamiento. Cuando la notificación no pudiera realizarse por el medio ordinariamente utilizado, podrá efectuarse mediante burofax o cualquier otro medio que permita dejar constancia de su recepción.

3. Orden del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual para una determinada prestación de servicios, independientemente de su Grupo Profesional, serán llamados por orden de las fechas estimadas de sus contratos de trabajo, y dentro de estas, en riguroso orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad, quedando facultado el empresario para el desarrollo, dentro de los grupos profesionales, de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad, se hará por orden a las fechas estimadas de sus contratos, y dentro de estas, por orden inverso al de antigüedad.

Artículo 17. Vacantes y promoción interna.

Cuando haya necesidad de cubrir una vacante del personal fijo en la empresa, ésta hará pública la vacante por los medios de comunicación habituales con el personal, físicos o digitales, con una antelación mínima de 10 días naturales al inicio del proceso de selección.

La Empresa realizará, siempre que lo estime necesario, pruebas objetivas de aptitud y psicotécnicas con el objetivo de verificar la aptitud de la persona trabajadora para el puesto, así como, cuando legalmente proceda, los reconocimientos médicos correspondientes.

En los supuestos de ascenso de grupo profesional por promoción interna, el empresario estará facultado para el establecimiento de un periodo máximo de prueba de tres meses, dentro del cual podrá unilateralmente decidir la consolidación del ascenso o en caso contrario la vuelta de la persona trabajadora al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Durante dicho periodo, la persona trabajadora percibirá la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, sin que ello suponga la consolidación del ascenso.

Solo en el caso de consolidación del ascenso la persona trabajadora consolidará igualmente el incremento salarial correspondiente a dicho ascenso, volviendo en el caso contrario al percibo de las retribuciones que correspondían al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Artículo 18. Ascensos no automáticos.

Se establece un sistema de cómputo de méritos, tomándose como referencia, entre otras, las siguientes

circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo desarrollado, nivel de incidencias, dotes para trabajar en equipo, su capacidad de coordinar personas y tareas, historial profesional, implicación y valoración de los superiores.

A efectos de establecer la estructura del sistema de cómputo de méritos, las partes se comprometen a crear un grupo de trabajo para el desarrollo de dicha materia.

Artículo 19. Preaviso del cese voluntario.

1. En caso de cese voluntario, las personas trabajadoras deberán comunicar su intención por escrito a la empresa con un preaviso de 15 días naturales.
2. La empresa vendrá obligada a dejar constancia de la recepción del preaviso.
3. En caso de no producirse el preaviso, o no respetarse el plazo establecido, la empresa se reservará el derecho de deducir de la última nómina y liquidación la parte de la retribución correspondiente a los días de preaviso no respetados.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20. Jornada laboral.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada anual de trabajo será de 1.792 horas, distribuidas generalmente en jornadas semanales de 40 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de lo establecido en el art. 22 del presente convenio sobre la jornada irregular y de las variaciones en su distribución para la adaptación a los distintos horarios.

2. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y jornada irregular que pudieran ser de aplicación.

En la empresa se establecen dos tipos de registro horario, uno consistente en el marcaje sobre un reloj de identificación mediante tarjeta que será de aplicación para el personal de administración, fábrica, almacén y mantenimiento. Otro, consistente en un sistema de fichaje on line, que será de aplicación al personal del Dpto. de Ventas y a cualquier otro cuya prestación sea móvil o que por cualquier otra cuestión sea incompatible con el sistema principal de fichaje por tarjeta instaurado en la empresa.

3. La distribución horaria de la jornada anual de trabajo se realizará según lo establecido en los artículos 21 a 25 del presente convenio. La realización de jornadas de trabajo superiores a la jornada habitual deberá estar previamente autorizada por Dirección, no serán consideradas horas extraordinarias los excesos de jornada que pudieran producirse en la jornada de las personas trabajadoras si previamente no ha sido verificada y autorizada fehacientemente por la empresa la necesidad de dicho exceso.

Artículo 21. Distribución de la jornada.

1. En función de las necesidades organizativas y de producción la jornada podrá ser:

a. Jornada partida: De 8.30 h a 13.30 h y de 15.00 h a 18.00 h.

Distribución horaria general, aplicable al personal de Fábrica, Almacén y Mantenimiento, incluidos los mandos operativos de los mismos.

b. Jornada partida con flexibilidad: De 8.30 h a 13.30 h y de 15.00 h a 18.00 h.

Aplicable al Personal de Oficinas, a excepción del Departamento de Clientes que tendrá un horario especial dependiendo de la afluencia telefónica para atender al cliente.

Habrà una flexibilidad de 30 minutos, tanto en las entradas como en las salidas, asimismo la tarde del viernes será flexible en su totalidad. En el cómputo semanal de dicha distribución horaria deberán alcanzarse 40 horas.

c) Jornada continuada con rotación semanal de turnos:

- Turno de mañana: De 6.00 h a 14.00 h
- Turno de tarde: De 14.00 h a 22.00 h
- Turno de noche: De 22.00 h a 6.00 h

Aplicable al personal de Fábrica, Almacén y Mantenimiento, en el supuesto de que las necesidades de la producción, así como las dimensiones de la plantilla lo permitan. Se incluyen 15 minutos de descanso (desayuno) a cargo de la Empresa, por lo que el cómputo diario a contabilizar será de 8 horas.

d) Jornada continuada turno único de mañanas: De 7.00 h a 15.00 h

Distribución aplicable al personal de Oficina, Fábrica, Almacén y Mantenimiento, en el supuesto de que las necesidades organizativas y de producción así lo aconsejen. Se incluyen 15 minutos para desayunar a cargo de la Empresa, por lo que el cómputo diario a contabilizar será de 8 horas.

Dicho horario será de aplicación al personal de Oficina durante el mes de agosto y a aquellos puestos de administración cuyas funciones lo permitan, sin afectar al trabajo de otros puestos, desde el 1 de julio al 15 de septiembre.

e) Jornadas especiales:

Aplicable a aquellas áreas/departamentos de la empresa que por sus características especiales de atención continuada o en periodos concretos requieren horarios específicos y variables.

- Departamento de Clientes, no obstante, se establece:
 - Turno de viernes: de 7.30h a 16.00h, incluyendo 30 minutos para comida de manera escalonada.
 - Turno de verano: desde el 1 de agosto al 15 de septiembre el horario general para este departamento será de 7.30h a 16.00h, incluyendo 30 minutos para comida de manera escalonada.
- Planificación y Oficina de Fábrica, no obstante, se establece, que durante los periodos que el Dpto. de Clientes tiene excepciones en su horario (viernes y verano), el horario de ésta área variará en función de aquel.
- Departamento de Ventas.
- Y cualquier otro que pudiera surgir.

2. Quedan excluidas de lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, aquellas personas trabajadoras que tengan establecida una reducción de jornada, así como las contratadas bajo cualquier modalidad a tiempo parcial. Para estos casos, la distribución de jornada se determinará de conformidad con la normativa aplicable y, en su caso, mediante pacto individual, atendiendo a los principios de proporcionalidad.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, queda reservado a la Dirección de la empresa la posibilidad de pactar diferentes horarios mediante pacto individual, escrito o verbal, y en función de las necesidades, coordinando los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, con las limitaciones fijadas por la ley.

Artículo 22. Jornada laboral anual irregular. Cuenta de horas personal.

1. Se establece una distribución irregular de la jornada anual de trabajo la cual tiene por objeto ajustar la actividad laboral a la demanda de producción.

2. La distribución irregular de la jornada anual de trabajo será de aplicación al personal de fabricación, incluidos sus Jefes de Equipo y Jefes de Planta, y consistirá en aplicar diferentes jornadas a lo largo del año en función de los meses de mayor o menor actividad de la empresa. Dichas jornadas serán de 7, 8 o 9 horas.

3. Para los periodos de jornadas de 7 horas, la salida se adelantará 1 hora. Para los periodos de jornadas de 9 horas la entrada se adelantará 1 hora.

4. Anualmente, junto con el calendario laboral, se publicará el calendario de jornada irregular en el que se indicarán los periodos y jornada a realizar. Se procurará por la empresa que la realización de jornadas irregulares tanto por defecto como por exceso estén igualadas.

5. Se creará una Cuenta de Horas Personal anual, iniciándose a 1 de enero y cerrándose a 31 de diciembre. A efectos de cómputo y control de la jornada anual de trabajo establecida en el art. 20, a través de la Intranet de la empresa, las personas trabajadoras tendrán acceso a su Cuenta de Horas Personal, mensualizada y totalizada. A efectos de cierre mensual, cada trabajador dispondrá de un plazo de 5 días para comunicar posibles discrepancias con la misma, con el objeto de que la misma pueda ser revisada.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la anual de trabajo, es decir, el saldo de la Cuenta de Horas Personal, deberá quedar compensado durante los tres últimos meses del año natural, mediante la planificación de la jornada y de los descansos que se acuerden, con preferencia de compensación a elección de la persona trabajadora en caso de exceso y a elección de la empresa, en caso de defecto, mediando aviso con la suficiente antelación.

Como única excepción, en caso de no existir una prestación efectiva de trabajo que impida saldar la cuenta de horas personal en el plazo indicado, el saldo de la misma se arrastrará hasta la fecha de incorporación efectiva. Será de aplicación a supuestos tales como, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

6. En caso de extinción de la relación laboral, independientemente de su causa, la Cuenta de Horas Personal deberá quedar a cero, siendo el valor de la hora el de la hora ordinaria.

$$\text{Valor hora ordinaria} = \left(\frac{\text{Retribución Anual del Trabajador}}{\text{Jornada de Trabajo Anual (1.792)}} \right)$$

En el caso de personal temporal o personal fijo discontinuo, la jornada irregular será de aplicación siempre y cuando las fechas previstas para la prestación de servicios permitan un equilibrio entre los días de jornada positiva y los días de jornada negativa. No obstante, las diferencias surgidas quedarán compensadas al término de la relación laboral, siendo preferentemente compensadas por descansos y si ello no fuera posible mediante compensación económica recogida en el apartado anterior.

Artículo 23. Calendario Laboral.

Cada año durante el mes de Noviembre, se elaborará por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores el Calendario de trabajo para el año siguiente.

Dado el Ámbito Nacional de la Empresa, en dicho calendario no tendrán necesariamente que fijarse las fiestas Locales y Provinciales, pudiéndose sumar los días correspondientes a estas a los días de libre disposición.

En caso de personal comercial que preste servicios fuera del centro de trabajo, el día festivo de la comunidad, 28 de febrero, será sustituido por aquel que corresponda a la comunidad autónoma de mayor peso en su zona de ventas.

El número de días laborables será el resultado de dividir la jornada anual entre la jornada diaria de trabajo, ambas pactadas en el presente convenio.

$$\text{Nº de días anuales de trabajo} = \left(\frac{\text{La Jornada Anual de Convenio (1.792)}}{\text{La Jornada Diaria de Trabajo (8)}} \right) = 224$$

El resto serán días de descanso y se dividirán en dos conceptos:

- Vacaciones: 22 laborables anuales.
- Días de libre disposición: El resto. Excepto fiestas nacionales, autonómicas y descansos semanales. A los efectos de conocer los días de libre disposición de los trabajadores, estos se calcularán y publicarán junto con el calendario laboral anual.

Ambos conceptos deberán ser disfrutados dentro del año natural. Si excepcionalmente dichos días no pudieran disfrutarse en su totalidad podrán acumularse a los del año siguiente, debiendo ser disfrutados antes del 31 de enero del mismo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido legalmente en relación a la acumulación de vacaciones en los supuestos de incapacidad temporal y otras situaciones particulares.

Artículo 24. Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborables al año. Quienes ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un periodo de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

2. Las personas trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones principalmente en las semanas marcadas en el CALENDARIO DE TURNOS como “semanas calabaza”, coincidiendo con los periodos de menor volumen de trabajo en la empresa. Junto con la elaboración del calendario laboral, se establecerá el número de semanas calabaza, para conocimiento de la totalidad de la plantilla. Dichas semanas, coincidentes con periodos de menor volumen de trabajo en la empresa no podrán ser inferiores en cómputo anual a trece semanas laborables.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación al personal fijo discontinuo y personal temporal que pudiera contratarse para la cobertura de incrementos de producción o sustitución de personal durante periodos vacacionales. Siendo que estos disfrutarán el periodo vacacional, preferentemente, en las fechas más próximas a la finalización de su contrato.

3. Cada Departamento confeccionará su calendario de vacaciones, el cual será remitido al Dpto. de RR.HH. para validación y comunicación individual a las personas trabajadoras, con un plazo de un mes para contrapropuestas, y siendo que, en cualquier caso, la comunicación definitiva de las mismas se realizará con una antelación mínima de dos meses al inicio del periodo vacacional.

4. En el calendario laboral anual se harán constar los días de vacaciones que serán fijos para todo el personal por cierre de la empresa.

5. Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación, previa autorización de su superior, podrán ausentarse del trabajo por fracciones de horas completas a cuenta de sus días de libre disposición/vacaciones, hasta acumular un día completo.

Artículo 25. Permiso recuperable asuntos médicos.

Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación y previa autorización de su superior, podrán ausentarse del trabajo para la asistencia a pruebas y citas médicas, del propio trabajador o de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Dichas ausencias serán recuperables, en los periodos más adecuados por razones organizativas y de producción. Para dicho permiso será necesario aportar justificante médico.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso, de ser ello factible, y justificación tanto del hecho como, en su caso, de la afinidad o consanguinidad, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o 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.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con las condiciones establecidas en el punto d) del art. 37 del Estatuto de los trabajadores.
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, y los recogidos en el presente convenio.

- f. 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.
- g. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. Conciliación de la vida familiar.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el

cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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.

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. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos acuerden empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el art. 37.7 del ET.

6. 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

7. En los supuestos de nacimiento o adopción, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa general en materia de permisos y prestaciones.

Artículo 28. Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará, siempre que sea posible, el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual, sin perjuicio de las medidas de protección establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará 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. El trabajador 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la 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 período 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 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 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 se extenderá hasta un máximo de 18 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 los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente 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.

CAPÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 30. Modalidad de retribución.

La retribución del personal sujeto al presente convenio tendrá carácter mensual.

Artículo 31. Salario base de grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

Artículo 32. Tabla de salarios básicos.

1. Los sueldos del personal afectado por el presente convenio serán los siguientes, expresados en €/año, incluidas las pagas extraordinarias:

- Desde 1 de enero de 2026 hasta 31 de marzo de 2026 – Los conceptos salariales percibidos por el personal no tendrán ningún tipo de modificación.
- Desde el 1 de abril del 2026 hasta 31 de diciembre de 2026, los siguientes

Grupos Profesionales	Salario Anual en €
Grupo Profesional 1	30.397,03
Grupo Profesional 2	27.863,91
Grupo Profesional 3	20.897,94
Grupo Profesional 4A	20.771,30
Grupo Profesional 4B	20.568,65
Grupo Profesional 4C	20.264,68
Grupo Profesional 5	17.098,32
Grupo Profesional 6	17.094,00

2. La retribución anual de las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional 0, será objeto de acuerdos individuales pactados con la Empresa, sin que exista vinculación alguna con la tabla salarial del presente convenio, ni por exceso ni por defecto.

3. La retribución anual de las personas trabajadoras será como mínimo la establecida por el Salario Mínimo Interprofesional. Si una vez publicada la actualización anual del SMI, la retribución de algún Grupo Profesional quedara por debajo del mismo, automáticamente la empresa aplicará el nuevo SMI.

4. Los atrasos de convenio que pudieran corresponder conforme a la aplicación de la tabla salarial de este artículo, se abonarán en el plazo máximo de 2 meses desde la fecha de firma del convenio, independientemente de la fecha de publicación en el BOP.

Artículo 33. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad que será percibido por las personas trabajadoras en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento consiste en el abono de trienios al 3% sobre el salario base del trabajador, con un límite máximo de un 12 %.

Artículo 34. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base más antigüedad. Su cómputo será semestral, devengándose una del 1/01 al 30/06 de cada año y la otra del 1/07 al 31/12 de cada año.

2. Para la vigencia del presente convenio se establece su abono prorrateado en las doce mensualidades.

Artículo 35. Nocturnidad.

1. Se considera turno nocturno el correspondiente al turno de 22,00 a 6,00 horas.
2. El turno nocturno se compensará económicamente mediante el abono del Plus de nocturnidad, consistente en un 20 % de la retribución de la hora ordinaria, cuyo valor total por hora nocturna se calculará de la siguiente forma:

$$\text{Valor hora nocturna} = \left(\frac{\text{Retribución Anual según Grupo Profesional}}{\text{Jornada de Trabajo Anual (1.792)}} \right) \times 1,20$$

3. El Plus de nocturnidad se abonará única y exclusivamente por hora realmente trabajada en dicho turno. Quedando por tanto excluidos los periodos de vacaciones, permisos, incapacidad, así como todos aquellos periodos que supongan la no presencia efectiva del trabajador.
4. La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

Artículo 36. Plus de actividad.

1. En aquellas secciones o áreas de producción en las que no existan asignados técnicos y/o mandos operativos, el desempeño de las tareas específicas de organización, coordinación y supervisión de la sección corresponderá a aquellas personas trabajadoras que tengan asignadas las funciones de Jefe/a de Equipo, grupo profesional 4.A, quienes percibirán por ello un Plus de Actividad de carácter mensual.

2. El importe mensual del Plus de Actividad correspondiente a los Jefes/as de Equipo, grupo profesional 4.A, se determinará en función del número de personas trabajadoras adscritas a la sección, conforme a los siguientes tramos:

- Secciones de hasta 5 trabajadores: **150 euros/mes.**
- Secciones de 6 a 10 trabajadores: **200 euros/mes.**
- Secciones de más de 10 trabajadores: **225 euros/mes.**

3. El Plus de Actividad tendrá carácter funcional y no consolidable y estará vinculado al efectivo desempeño de las funciones propias de Jefe/a de Equipo, consistentes en la organización, coordinación y supervisión de la sección.

Su percepción se mantendrá mientras la persona trabajadora tenga efectivamente asignadas dichas funciones, cesando cuando deje de desempeñarlas, sin que su percepción genere derecho adquirido a su mantenimiento.

Quedará excluido su abono durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo, tales como los derivados de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor u otros supuestos que impliquen la suspensión de la prestación efectiva de servicios.

4. En los supuestos de ausencia del Jefe/a de Equipo titular, así como en aquellas secciones en las que no exista dicha figura, cuando la empresa asigne temporalmente a otra persona trabajadora el desempeño de las funciones de organización, coordinación y supervisión de la sección, esta tendrá derecho a percibir el Plus de Actividad exclusivamente por los días/horas en los que desarrolle efectivamente dichas funciones.

5. El importe diario aplicable en estos supuestos será el siguiente:

- Secciones de hasta 5 trabajadores: 7,97 euros/día.
- Secciones de 6 a 10 trabajadores: 10,83 euros/día.
- Secciones de más de 10 trabajadores: 11,97 euros/día.

6. Los importes del Plus de Actividad, tanto diarios como mensuales, se actualizarán en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales del convenio.

Artículo 36 bis. Otros conceptos retributivos.

1. Plus de camión: Se establece un Plus de Camión, de naturaleza salarial, para las personas trabajadoras a las que la empresa encomiende expresamente la realización de funciones de conductor que impliquen la realización de rutas para la entrega de material.

- a. A estos efectos, se entenderá por ruta aquella que suponga un trayecto igual o superior a 300 kilómetros.
- b. El importe del plus será de 12 euros por cada día de salida en ruta, y se abonará mensualmente en la nómina ordinaria bajo el concepto «Plus Camión».
- c. Este complemento tiene carácter funcional y no consolidable, por lo que únicamente se devengará durante los días en que se realicen efectivamente las funciones que dan derecho a su percepción y dejará de abonarse cuando estas dejen de ser encomendadas o realizadas, sin que su percepción genere derecho adquirido a su mantenimiento.
- d. El Plus de Camión será compensable y absorbible por los incrementos retributivos que pudieran establecerse por pacto o decisión empresarial, y no formará parte de la base de cálculo de otros complementos, pluses o conceptos variables.

2. Horas extraordinarias.

- a. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio o en el contrato de trabajo, que hayan sido previamente autorizadas por la empresa, mediante la firma del acuerdo de horas extraordinarias.
- b. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, salvo en los supuestos excepcionales legalmente establecidos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- c. La realización de horas extraordinarias requerirá la formalización de un acuerdo individual y por escrito entre la empresa y cada persona trabajadora, donde quedarán establecidos los términos de la prestación del servicio.
- d. Las horas extraordinarias que se compensen económicamente se abonarán en la nómina del mes en que se realicen, bajo el concepto "Horas extraordinarias pactadas" o denominación equivalente, teniendo naturaleza salarial.
- e. Dichas cantidades estarán sujetas a la cotización a la Seguridad Social y a la retención del IRPF que legalmente correspondan. El precio bruto por hora extraordinaria será:
 - Días Laborables: un 25% superior al valor de la hora ordinaria de referencia, calculada según la siguiente fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual} / \text{Jornada Anual de Referencia de 1.792 horas}) \times 1,25$.
 - Sábados: un 50% superior al valor de la hora ordinaria de referencia, calculada según la siguiente fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual} / \text{Jornada Anual de Referencia de 1.792 horas}) \times 1,50$.
 - Domingos y Festivos: un 60% superior al valor de la hora ordinaria de referencia, calculada según la siguiente fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual} / \text{Jornada Anual de Referencia de 1.792 horas}) \times 1,60$.

Dicho importe no podrá ser inferior, en ningún caso, al valor de la hora ordinaria real de la persona trabajadora. A estos efectos, en el valor de la hora ordinaria se tendrán en cuenta el salario base y los complementos salariales ordinarios que correspondan, incluidos, en su caso, antigüedad, pluses fijos o complementos de puesto. Quedan excluidos los conceptos extrasalariales o indemnizatorios (dietas, kilometraje, etc.). Los complementos vinculados a circunstancias específicas (nocturnidad, etc.) solo se computarán si la hora extraordinaria se realiza efectivamente en dichas condiciones.

- f. La realización de horas extraordinarias respetará en todo momento los límites máximos, descansos mínimos, prohibiciones y demás requisitos establecidos legalmente.
- g. La empresa registrará diariamente las horas extraordinarias realizadas y las totalizará en el periodo correspondiente al abono de las retribuciones. Cada persona trabajadora recibirá, junto con su recibo salarial, copia del resumen de las horas extraordinarias realizadas durante dicho periodo.

- h. El Comité de Empresa tendrá conocimiento previo de las condiciones generales de los acuerdos individuales. Asimismo, la empresa facilitará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras información sobre las horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea su forma de compensación, mediante la entrega de copia de los resúmenes legalmente establecidos.
- i. Los acuerdos individuales quedarán sujetos a lo dispuesto en este artículo, en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la normativa laboral aplicable.

Artículo 37. Incrementos salariales.

1.- Para el año 2027 la tabla de salarios básicos se incrementará en el IPC real interanual + 0.30. Para el año 2028 la tabla de salarios básicos se incrementará en el IPC real interanual + 0.30.

A los efectos de este artículo, se entenderá por IPC el Índice General Nacional de Precios de Consumo correspondiente al periodo anual de referencia, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística.

2.- Cuando el IPC correspondiente a alguno de los años indicados sea igual o inferior al 0 %, se considerará, a efectos de la revisión salarial, un IPC computable del 0 %. En consecuencia, no se aplicarán revisiones salariales negativas ni se reducirán las tablas salariales vigentes.

3.- El IPC computable quedará sujeto a los siguientes límites:

2.a. El IPC máximo computable para cada uno de los años 2026, 2027 y 2028 será del 3 % anual.

2.b. La suma de los IPC computables aplicados durante los tres años no podrá superar el 9 %.

Cuando la aplicación del límite acumulado impida computar la totalidad del IPC correspondiente al año 2028, se aplicará únicamente el porcentaje que reste hasta alcanzar el referido límite del 9 %.

4.- Los incrementos adicionales de 0,30 puntos porcentuales para 2027 y 2028 no estarán incluidos en los límites establecidos en el apartado anterior y se aplicarán en todo caso, aun cuando el IPC sea igual o inferior al 0 %.

5.- Los incrementos se aplicarán de forma sucesiva sobre las tablas salariales vigentes publicadas en el BOP.

Artículo 38. Participación en Beneficios.

1. Con el objeto de asociar al conjunto del personal a la prosperidad de Entrecortinas, S.L.U. a la que contribuye con sus esfuerzos, se establece un sistema de participación en beneficios, permitiendo a todo el personal recuperar parte de sus esfuerzos a través de un suplemento de renta.

2. Dicho sistema de participación consiste en un porcentaje sobre la tabla de salarios básicos por Grupo Profesional del ejercicio de devengo, excluido cualquier otro plus o incentivo. Se configura como una paga de carácter anual, cuyo devengo corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al de su abono.

3. Para el devengo de dicha participación en beneficios será necesario que se cumplan las siguientes condiciones:

- a. Que al cierre del ejercicio los resultados de la empresa reflejen beneficios.
- b. Que la cifra de ventas en 2026 sea como mínimo de 10.585.000 euros, cifra que se corresponde con el objetivo de ventas establecido en el presupuesto anual de la empresa para dicho ejercicio. Para el 2027, la cifra de ventas sea como mínimo de 11.114.250 euros y la misma suponga un incremento de ventas del 5% respecto al año anterior. Para 2028, la cifra de ventas sea como mínimo de 11.669.963 euros y la misma suponga un incremento de ventas del 5 % respecto al año anterior.

- c. Que los gastos en personal sean inferiores a un porcentaje sobre el nivel de facturación. Y en función del porcentaje que representen sobre la cifra de ventas, el porcentaje de la participación en beneficios variará según la siguiente escala:

Porcentaje de gastos en personal sobre las ventas	Porcentaje de la participación en beneficios
G.P. $\leq$ 18%	5%
G.P. $>$ 18% $\leq$ 20 %	4%
G.P. $>$ 20% $\leq$ 22 %	3%
G.P. $>$ 22% $\leq$ 23 %	2%
G.P. $>$ 23 %	0%

4. El abono de la misma se realizará durante el mes de junio y estará sujeto a lo siguiente:

- La persona trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de un año al término del periodo de devengo para generar el derecho a la participación en beneficios.
- La persona trabajadora deberá permanecer en alta al término del periodo de devengo.
- Quedan excluidos de la percepción de la participación en beneficios aquellas personas trabajadoras cuyo ingreso haya sido posterior al del devengo de la misma, así como aquellas que, a la fecha del pago prevista en el apartado 4 del presente artículo, no se encuentren en situación de alta en la empresa.
- Las situaciones de suspensión del contrato, cualquiera que sea su causa y duración, supondrán la aplicación de la proporcionalidad de la misma a los días realmente trabajados durante el periodo de devengo.

Artículo 39. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales.

La empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el «in itinere», y por enfermedad profesional, hasta el 100% del importe del salario bruto devengado en el mes anterior a la baja y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT, con un periodo máximo de abono de este complemento de doce meses.

Para que devengue dicho complemento deberá existir una constancia fehaciente del carácter profesional de la contingencia, ya sea por accidente de trabajo, incluido el accidente «in itinere», o por enfermedad profesional.

Desde 2014, los índices de siniestralidad laboral de la empresa se han mantenido en niveles bajos. Para ello la empresa destina importantes recursos para la mejora continua de las condiciones de seguridad.

Durante el mes de enero de cada año el Comité de Seguridad y Salud analizará los datos de siniestralidad del año anterior, tanto de accidentes con baja médica como sin baja, duración de los procesos de incapacidad temporal, causas de los mismos y medidas preventivas existentes y preexistentes. Si de dicho análisis y de los datos estadísticos se dedujeran cambios significativos en los índices de siniestralidad de la empresa que pudieran corresponderse a un trasvase de procesos de baja por contingencias comunes a procesos de baja por contingencias profesionales, con el fin de obtener una mejora fraudulenta de las prestaciones de Seguridad Social, la aplicación del complemento de Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales quedará suspendido para el resto de vigencia del convenio.

Artículo 40. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

La empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral hasta el 50 % del importe del salario bruto devengado en el mes anterior a la baja, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Durante el mes de enero de cada año, se analizarán los índices de absentismo por contingencias comunes, así como la serie histórica con el objetivo de verificar que dichos índices se mantienen estables y normales. Si, por el contrario, la aplicación de dicho complemento derivara en un aumento significativo de los procesos de IT por contingencias comunes, que pudiera tener su origen en conductas fraudulentas consistentes en solicitar bajas médicas como

justificación a ausencias no justificadas habida cuenta de la aplicación de esta mejora, la aplicación del complemento de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes quedará suspendida para el resto de vigencia del convenio.

Artículo 41. Póliza de Seguro.

La empresa concertará con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor del personal, en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de incapacidad permanente, en sus grados de absoluta o gran incapacidad, derivadas de accidente de trabajo, percibirán una indemnización de quince mil euros.

Artículo 42. Pago de salario.

La liquidación y pago del salario se hará dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que se refiere la liquidación.

CAPÍTULO VI- SALUD LABORAL.

Artículo 43. Salud Laboral.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Asimismo, tienen el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su empresa o centro de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

3. En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

4. Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten tanto a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

5. La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

7. Los Delegados de Prevención constituyen la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud constituye el órgano paritario y colegiado de participación en materia preventiva.

8. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación serán el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

9. Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevarán a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

10. Actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, ante situaciones de catástrofe o fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas

preventivas que resulten necesarias y proporcionadas, atendiendo a las circunstancias concurrentes, a la evaluación del riesgo y a las recomendaciones, instrucciones o limitaciones establecidas por las autoridades competentes. Entre dichas medidas podrán contemplarse, en función de las circunstancias, la adaptación o reordenación de la actividad, la limitación o suspensión del acceso o de determinadas tareas, la evacuación del centro de trabajo o cualesquiera otras medidas preventivas que resulten adecuadas, sin perjuicio de los derechos reconocidos legalmente a las personas trabajadoras.

Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.

1. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995 y demás legislación vigente sobre la materia, salvo los artículos pactados en el presente Convenio sobre esta materia que no podrán ser modificados por dicho Comité.

2. La finalidad del Comité de Seguridad y Salud será crear un núcleo de diálogo ordenado, desde el cual poder participar y desarrollar la actividad preventiva en la empresa que permita salvaguardar la salud física y mental de todos los trabajadores de la empresa.

3. La composición del Comité de Seguridad y Salud será la que corresponda según la normativa vigente.

4. Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento, siempre dentro del respeto a la legislación vigente en cada momento.

5. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán solicitar que técnicos especialistas del servicio de prevención ajeno de la empresa, con especial cualificación o información, participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité.

6. Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Artículo 45. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 46. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. La empresa facilitará al trabajador dos uniformes, un uniforme de verano y otro de invierno. Asimismo, hará entrega del calzado y de los equipos de protección necesarios para el desarrollo de su trabajo. Las personas trabajadoras deberán hacer un uso correcto de las prendas de trabajo, del calzado y de los equipos de protección individual, así como velar por su adecuada conservación.

2. La composición, prendas y diseño de las mismas serán definidas mediante los acuerdos adoptados en el Comité de Seguridad y Salud en base a la legislación vigente y las evaluaciones realizadas al efecto en cada uno de los puestos.

CAPITULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 47. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 48. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 49. Faltas leves.

Son faltas “leves” las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo o una falta de asistencia al trabajo no justificada, cometidas durante el periodo de treinta días.
2. No comunicar en tiempo oportuno a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo por encontrarse en situación de incapacidad temporal, salvo causa justificada.
3. Pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores/as.
7. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada.
8. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
9. Comer fuera de las zonas habilitadas al respecto.
10. La falta de marcaje y registro horario por los medios establecidos por la empresa y recogidos en el art. 20 del presente convenio.

Artículo 50. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, incluido el uso de internet para cuestiones personales, durante la jornada laboral.
3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de la prestación de servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél, o cualquier otro tipo de suplantación pasiva o activa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

6. La imprudencia en actos, si implicase riesgo grave de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, podrá ser considerada como “muy grave”.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
8. La embriaguez o toxicomanía evidenciada fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. Las faltas de asistencia no justificadas al trabajo de hasta dos días al mes.
10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno para las personas, materiales, máquinas o instalaciones, se considerará como “muy grave”.
11. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
12. Fumar dentro de todo el recinto del centro de trabajo.
13. La reincidencia en falta leve.
14. El otorgamiento, omisión maliciosa y falseamiento de datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social, medicina y seguridad y salud de empresa.
15. La disminución de la actividad y rendimiento habitual, así como de la calidad fijada.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas “muy graves” las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o de doce durante el periodo de doce meses.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la empresa o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
7. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
9. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador, así como de la calidad fijada.
12. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de su curación.
13. Prestar los servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
14. Acoso sexual o por razón de sexo. Así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, ejercido por el empresario o por cualquiera de las personas que trabajan en la empresa.
15. La reincidencia en falta “grave”.

16. La indisciplina o desobediencia a la normativa interna de la empresa o a las Órdenes de los mandos, así como la inducción a la misma cuando la misma revista especial gravedad.

17. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en el Código Penal.

18. Todas las consignadas en el art. 54.2 del ET consideradas como causas justas de despido.

Artículo 52. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 53. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o amonestación por escrito.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido.

Artículo 54. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA.

Artículo 55. Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.

Los miembros del Comité, Delegados de personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 56. Derechos de información y consulta y competencias.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al Comité de Empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el Comité de Empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos

de subcontratación.

- d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá el registro previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El Comité de Empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d. Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
- e. Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b. Las reducciones de jornada.
- c. El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d. Los procesos de fusión, absorción o modificación de los estatutos jurídicos de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e. Los planes de formación profesional en la empresa.
- f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas

cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a. Ejercer una labor:
 - a.1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - a.2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas.
 - a.3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
 - d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
 - e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otras normas legales o reglamentarias.

Artículo 57. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Artículo 58. Composición.

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

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

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

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa.

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

- a. De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
 - b. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
 - c. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
 - d. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
 - e. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
 - f. De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.
4. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Artículo 59. Garantías.

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

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - e.1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - e.2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - e.3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - e.4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - e.5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal podrán renunciar, en todo o en parte, a las horas sindicales que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, haciendo constar los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de doce meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 60. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador 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 cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que deberá enviarse la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.

Artículo 61. Principios generales.

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías y a la competencia.

2. La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, dentro de un marco de igualdad, con el fin de que todos los trabajadores/as tengan la misma oportunidad de formarse como elemento de desarrollo profesional.

3. Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de formas de trabajo, el reciclaje personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de los trabajadores y trabajadoras.

4. Es deber de la empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia.

5. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas les sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, instructores y cualquier otro miembro de la empresa relacionado con dichas actividades.

Artículo 62. Plan de Formación.

1. El plan de formación anual se compondrá de todas aquellas actividades específicas para cada puesto de trabajo y que hayan sido determinadas y justificadas por la Dirección, ajustándose a la disponibilidad de recursos económicos de cada periodo.

El plan de formación contendrá:

Formación inicial: Para los empleados de nueva incorporación en la Empresa o para los que cambien de Grupo Profesional o actividad que precise de unos conocimientos específicos, se desarrollarán las actividades formativas necesarias, cuya duración se determinará en función del objetivo formativo perseguido en cada caso.

Formación continua: Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento demanden los puestos de trabajo, la empresa diseñará e implantará anualmente un plan de formación consistente en desarrollar cuantas actividades formativas se requieran para cada puesto de trabajo y/o sean de obligado cumplimiento legal.

2. El desarrollo del plan de formación se llevará a cabo optimizando los recursos disponibles, determinando necesidades formativas para aquellos empleados que verdaderamente lo necesiten y priorizando la criticidad de las mismas.

La Dirección de la Empresa junto con la Representación de los Trabajadores promoverá y facilitará la comunicación para que el diseño y ejecución de los planes de formación se lleve a cabo con el mayor grado de conocimiento y comprensión posibles.

Asimismo, la Empresa desarrollará todas aquellas actividades destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de sus empleados.

3. La Empresa determinará en cada momento la metodología más idónea para la realización de las actividades formativas. Las actividades formativas que la Empresa establezca como obligatorias serán de obligado seguimiento por parte del empleado, no pudiendo renunciar a su realización.

4. El tiempo empleado para los planes de formación relacionados con el puesto se realizará, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. Cuando por razones de coordinación de horarios deba realizarse fuera de la misma, se estará a lo legalmente establecido respecto a su consideración como tiempo de trabajo.

5. Cualquier actividad formativa no relacionada con las funciones del puesto, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial), podrá realizarse dentro o fuera de la jornada de trabajo, en función de las condiciones establecidas para cada actividad formativa. Cuando tenga carácter obligatorio, se estará a lo legalmente establecido respecto de su consideración como tiempo de trabajo.

6. Se potenciará, en la medida de lo posible, la formación impartida por personal de la empresa, garantizando en todo caso, la disposición de conocimientos y habilidades de dichos empleados. Los empleados que oficialmente sean identificados como instructores internos recibirán la formación necesaria para desarrollar adecuadamente esta labor, que se considerará complementaria a la de su actividad principal.

CAPÍTULO X. POLÍTICAS DE IGUALDAD.

Artículo 63. No discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, rechazando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, edad, discapacidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, enfermedad o condición de salud, afiliación o no a organizaciones sindicales, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en los términos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 64. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Plan de Igualdad.

El derecho a la igualdad de oportunidades supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad vigente, negociado en los términos legalmente establecidos, con el alcance y contenido mínimo establecidos en el RD 901/2020, en el que se regulan los planes de igualdad y su registro. El Plan será objeto de seguimiento, evaluación y revisión en los términos establecidos en el propio Plan y en la normativa vigente y, a la finalización de su periodo de vigencia, las partes procederán a la negociación de su renovación o de un nuevo Plan de Igualdad.

El plan de igualdad deberá inscribirse en el registro público establecido en las normas legales sobre la materia, lo que permitirá su acceso público.

Artículo 65. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. La empresa está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

2. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, las empresas deberán cumplir con el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directa como indirecta, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

Se aplicará a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio y el derecho de información de las personas trabajadoras.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un

adecuado acceso a la información retributiva de las empresas.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

El plan de igualdad deberá incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad, esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Artículo 66. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar en el ámbito de la empresa situaciones discriminatorias por razón de sexo constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

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

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y dispondrá de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

La empresa cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que será de aplicación en los términos establecidos en el mismo y será objeto de revisión o actualización cuando proceda conforme a la normativa vigente.

Artículo 66 bis. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

1. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y con la prevención y eliminación de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2. La empresa cuenta con un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

En los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y ascenso se aplicarán criterios objetivos relacionados con la formación, cualificación, capacidad, experiencia, mérito e idoneidad para el puesto, sin que puedan producirse discriminaciones directas o indirectas por las causas anteriormente indicadas.

3. En el marco de los planes de formación de la empresa se incluirán contenidos de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, en los términos establecidos en la normativa vigente, fomentándose asimismo la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

4. La empresa cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, discriminación y violencia LGTBI+, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que será de aplicación en los términos establecidos en el mismo y será objeto de revisión o actualización cuando proceda conforme a la normativa vigente.

5. Los permisos, beneficios sociales y demás derechos reconocidos en el presente convenio se aplicarán en condiciones de igualdad y sin discriminación, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

6. Las conductas que atenten contra la libertad sexual, la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas trabajadoras se considerarán integradas en el régimen disciplinario establecido en el presente convenio y serán sancionadas conforme al mismo, atendiendo a la naturaleza, gravedad y circunstancias de la conducta.

Artículo 67. Protección de las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a las medidas laborales reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación.

En particular, tendrán derecho a:

- a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizadas en la empresa.
- b) Cuando se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde vinieran prestando sus servicios, ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la persona afectada las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producirse.
- c) La suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y, en su caso, la extinción del contrato de trabajo.
- d) Que las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales tengan la consideración prevista legalmente, previa acreditación y comunicación a la empresa cuando proceda.

Las situaciones que den lugar al ejercicio de estos derechos podrán acreditarse por cualquiera de los medios admitidos por la normativa aplicable.

El ejercicio de los derechos contemplados en este artículo contará con las garantías de protección frente al despido y demás medidas de tutela previstas legalmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL – Movilidad sostenible al trabajo.

Las partes manifiestan su compromiso con la promoción de una movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

Cuando, atendiendo al número de personas trabajadoras del centro de trabajo, resulte legalmente exigible disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo, la empresa procederá a su elaboración y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, con el alcance y contenido establecidos en la normativa vigente.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera – Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán como normas supletorias el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación.

Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.

El régimen que se establece en el presente convenio anula y sustituye a cualquier otra condición general o particular que pudiera existir para los trabajadores en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo. Del mismo modo, el presente convenio deroga en su integridad al anterior.