

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2024-742** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Teka Industrial, S.A, (centro de trabajo de Santander) para el periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025.*

Código: 39100921012024.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa TEKA INDUSTRIAL, S.A, (CENTRO DE TRABAJO DE SANTANDER) para el periodo 1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2025, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 22 de septiembre de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 30 de enero de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

## **CONVENIO COLECTIVO TEKA INDUSTRIAL S.A. CENTRO DE TRABAJO DE SANTANDER (CANTABRIA)**

### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia**

- Artículo 1º. - Ámbito territorial
- Artículo 2º. - Ámbito funcional
- Artículo 3º. - Ámbito personal
- Artículo 4º. - Ámbito temporal
- Artículo 5º. - Denuncia
- Artículo 6º. - Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.

#### **Sección 2.ª Compensación, Absorción y garantías personales**

- Artículo 7º. - Compensación y absorción
- Artículo 8º. - Garantía personal

### **CAPÍTULO SEGUNDO**

#### **JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS**

- Artículo 9º. - Jornada de trabajo.
- Artículo 10º. - Horario de trabajo
- Artículo 11º. - Calendario laboral
- Artículo 12º. - Reducciones de jornada
- Artículo 13º. - Vacaciones anuales
- Artículo 14º. - Licencias retribuidas
- Artículo 15º. - Permisos por estudios
- Artículo 16º. - Licencias no retribuidas

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral**

- Artículo 17º. - Inicio de la relación laboral. Periodo de Prueba
- Artículo 18º. - Extinción de la relación laboral.
- Artículo 19º. - Extinción del contrato por voluntad del trabajador
- Artículo 20º. - Excedencias
- Artículo 21º. - Suspensión con reserva de puesto de trabajo

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

### **Sección 2.ª Clasificación profesional**

Artículo 22º. - Clasificación profesional  
Artículo 23º. - Criterios de clasificación profesional

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **Sección 1.ª Retribución fija**

Artículo 24º. - Retribución fija.  
Artículo 25º. - Gratificaciones extraordinarias

#### **Sección 2.ª otros conceptos retributivos**

Artículo 26º. - Plus de distancia  
Artículo 27º. - Plus nocturno  
Artículo 28º. - Plus por Trabajos Penosos  
Artículo 29º. - Paga de asistencia.  
Artículo 30º. - Actividad.  
Artículo 31º. - Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos y subalterno.  
Artículo 32º. - Plus de convenio  
Artículo 33º. - Complemento personal A  
Artículo 34º. - Complemento Jef@ de Equipo  
Artículo 35º. - Horas Extraordinarias

#### **Sección 3.ª otros beneficios**

Artículo 36º. - Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral  
Artículo 37º. - Complemento I.T por accidente  
Artículo 38º. - Seguro de vida  
Artículo 39º. - Atenciones sociales.

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 40º. - Principios de ordenación.  
Artículo 41º. - Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.  
Artículo 42º. - Prescripción de las faltas.

## **CAPÍTULO SEXTO**

### **RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE**

Artículo 43º. - Ropa de trabajo  
Artículo 44º. - Seguridad y Salud Laboral

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

## **CAPÍTULO SÉPTIMO**

### **DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES**

- Artículo 45º. - Derechos y garantías sindicales
- Artículo 46º. - Secciones sindicales.
- Artículo 47º. - Descuento en nómina de la cuota sindical
- Artículo 48º. - Asambleas.

## **CAPÍTULO OCTAVO**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

- Artículo 49º. - Comisión paritaria
- Artículo 50º. - Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Artículo 51º. - Política de igualdad
- Artículo 52º. - Violencia y acoso
- Artículo 53º. - Trabajadora víctima de violencia de género
- Artículo 54º. - Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Transitoria Única

Disposición Derogatoria Única

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia**

#### **Artículo 1º. Ámbito territorial**

Este Convenio Colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la representación de la Empresa y de otra, en representación social, los miembros del Comité de Empresa, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial S.A, adscritos al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Santander (Cantabria).

#### **Artículo 2º. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las actividades que realice la Empresa Teka Industrial S.A. y las personas trabajadoras, ligadas al sector de la industria, servicios e instalaciones del metal y, especialmente, todas las actividades vinculadas a la fabricación y comercialización de electrodomésticos y productos para equipar cocina y baño.

#### **Artículo 3º. Ámbito personal**

Este Convenio Colectivo afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su grupo profesional, incluidas en su ámbito funcional que, durante su vigencia, trabajen en Teka Industrial S.A centro de trabajo de Santander, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de consejeros o de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Las referencias de género que puedan hacerse en el Convenio Colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

#### **Artículo 4º. Ámbito temporal**

El periodo de duración del presente Convenio será de 3 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria. El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

#### **Artículo 5º. Denuncia**

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2026 en sus propios términos. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

### **Artículo 6º. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En caso de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias estimase que algunos de los pactos conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, y en su caso la Jurisdicción competente adoptara las medidas que procedan para la subsanación de las anomalías, ambas partes se comprometen a negociar la mencionada subsanación.

## **Sección 2.ª Compensación, Absorción y garantías personales**

### **Artículo 7º. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan las que venía rigiendo anteriormente y a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, considerada globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras a las establecidas en este convenio, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

### **Artículo 8º. Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam."

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS**

#### **Artículo 9º. Jornada de Trabajo.**

Las horas de presencia de todo el personal serán de 1.760, de lunes a viernes, para los años 2023, 2024 y 2025, que coincidirán con las efectivamente trabajadas en la jornada partida. El personal a jornada continua trabajará 1.705 horas, los años 2023, 2024 y 2025, de las cuales ya ha sido descontado el descanso de 15 minutos que tiene la consideración de trabajo efectivo.

#### **Artículo 10. Horario de Trabajo**

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la forma siguiente:

- 1) Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica, en jornada discontinua:

Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,00 y de 15,00 a 18,00 horas.

Viernes: de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos, y por consiguiente 7,75 horas de trabajo efectivo, excepto el periodo de jornada intensiva de verano, en cuyo periodo el horario será de Lunes a Viernes, de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos dentro de esta jornada, y, por consiguiente, 7,75 horas de trabajo efectivo.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

Para los años 2023, 2024 y 2025, el personal de Fábrica que tiene jornada partida disfrutará la jornada de verano desde el día 15 de Junio al 15 de Septiembre. El horario de trabajo para 2024 y 2025 se publicará junto con el calendario laboral correspondiente a cada uno de esos periodos, que será fijado de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Si por necesidades de producción fuera necesario cambiar la jornada partida por la continuada o viceversa, se preavisará con una antelación mínima de una semana.

2) Personal obrero, técnico o administrativo de fábrica en turnos continuos:

De Lunes a Viernes de 6,00 a 14,00 horas; de 14,00 a 22,00 horas y de 22,00 a 6,00 horas.

3) Personal de oficinas centrales:

Oficinas Generales:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,45 h.

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas será de 9 horas, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:15 horas a 18:45 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8,00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00 h a 9:00 h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

-La jornada intensiva para los años 2023, 2024 y 2025 será del 15 de Junio al 15 de Septiembre. Con horario flexible de 8:00-9 a 14:30-15,30 h.

No obstante, lo anterior, la dirección podrá establecer otros horarios para los departamentos de tal forma que se garantice el servicio al cliente durante la jornada intensiva en verano. En concreto esta necesidad se articulará mediante la formación de retenes mínimos de guardia que se cubrirán con una persona por departamento. Los departamentos afectados son aquellos que dan atención al cliente como Administración Comercial tanto Nacional como Internacional, Marketing, Finanzas (dentro de esta la parte que da atención al cliente) y Planificación. Queda excluida la necesidad de retenes en el periodo de vacaciones (Agosto).

En caso de generarse excesos estos serán compensados mediante tiempo de descanso a razón de hora por hora veinticinco o abono compensatorio como horas extras a elección de la persona trabajadora.

Oficinas Técnicas:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,45h

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas técnicas será de 9 horas, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:15 horas a 18:45 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8.00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00h a 9:00h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

- La jornada intensiva para 2023, 2024 y 2025 será del 15 de Junio al 15 de Septiembre.

#### **Artículo 11º. Calendario Laboral.**

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, una vez sean conocidas las festividades oficiales y con carácter previo al inicio del año de aplicación (antes del 15 de diciembre). En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Empresa establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Legal de los Trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá las horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa.

Tendrán carácter de no laborables los días festivos determinados por los organismos competentes, los sábados y domingos, y los que así se determinen en el calendario laboral, siempre y cuando se respete la jornada anual efectiva de trabajo.

Asimismo, el calendario laboral recogerá las fiestas nacionales, autonómicas y locales aplicables y fijará, en la medida de lo posible, los puentes.

#### **Artículo 12º. Reducciones de Jornada**

Las reducciones de jornada se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente, así pues, quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La persona trabajadora deberá aportar a la empresa junto a la solicitud documento justificativo de la situación y los motivos que la amparan.

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

#### **Artículo 13º. Vacaciones**

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente durante el mes de agosto. En los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T. las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

El personal que, por necesidades de la empresa, disfrute de vacaciones fuera del periodo general establecido, deberá conocer la fecha de éstas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.

Cuando por necesidades de la Empresa se tengan que disfrutar las vacaciones completas fuera del periodo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, o en fechas fuera de las vacaciones establecidas en el calendario laboral, se disfrutará dos días más laborables.

La retribución de la prima de actividad de los días de vacaciones se abonará con arreglo a la media obtenida en los tres últimos meses trabajados. El personal que hubiera estado de baja por accidente o enfermedad durante dicho periodo devengará los mismos emolumentos salariales que la persona trabajadora hubiera obtenido de haber prestado sus actividades laborales.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1º de septiembre de cada año.

El periodo de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo, queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro, salvo que, por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su Incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

#### **Artículo 14. Licencias retribuidas**

La persona trabajadora tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base convenio, prima media actividad, complementos personales y plus de convenio, avisando con la posible antelación, por los periodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) Por fallecimiento de familiares, en línea consanguínea:
- 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho.
  - 7 días naturales en caso de fallecimiento de hijos
  - 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres y hermanos
  - 3 días naturales en caso de fallecimiento de abuelos y nietos, de los cuales dos días deberán ser laborables

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

De haber cumplido la persona trabajadora su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante. Así mismo, en caso de producirse el hecho causante en fin de semana, este permiso comenzará a contar desde el primer día siguiente laborable.

b) Por fallecimiento de familiares por afinidad:

- 4 días naturales, en caso de fallecimiento de padres, hijos y hermanos.
- 3 días naturales, en caso de fallecimiento de abuelos y nietos, de los cuales 2 días deberán ser laborables

De haber cumplido la persona trabajadora su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

c) 5 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 cuidado efectivo de aquella, pudiendo repartirse en medios días siempre que coincidan con el periodo de hospitalización o reposo domiciliario.

d) El día de la boda, en caso de matrimonio, de padres, hijos o hermanos.

e) 15 días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia la persona trabajadora a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el justificante acreditativo, en el que deberá constar la hora de finalización de la consulta. En los demás casos, hasta el límite de 20 horas al año, debiéndose justificar de la misma forma que las consultas de especialistas. Asimismo, la persona trabajadora podrá disponer de hasta 16 horas anuales, para acompañamiento a hijos menores de 16 años y familiares dependientes primer grado consanguinidad al médico y siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo. En el supuesto que el padre y la madre del menor trabajen en la empresa, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

g) Un día laborable en caso de intervención quirúrgica menor o pruebas diagnósticas que requieran sedación, sin hospitalización del propio/a emplead@, su cónyuge, padres, hijos consanguíneos o tutelados.

h) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.

i) Un día laborable por traslado de domicilio.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

j) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable. (Se estará a lo dispuesto en el Art.37.3. f del Estatuto de los Trabajadores).

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los progenitores tendrán derecho a ausentarse una hora del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses con 3 opciones:

1º.- Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

2º.- Reducción de la jornada normal en media hora, al comienzo o al final de la misma.

3º.- Acumulación del permiso en ocho días laborables completos a disfrutar a la finalización del permiso de nacimiento.

La reducción de jornada es un derecho individual que no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho ausente, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar 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

A todos los efectos anteriormente señalados, la situación de los hijos, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el Registro correspondiente, y comunicada a la oficina de Personal –Recursos Humanos con carácter previo al disfrute de los permisos que correspondan.

Para los apartados a, b, c y g podrá ampliarse el tiempo cuando la persona trabajadora necesite realizar algún desplazamiento, con arreglo a las siguientes escalas:

de 75 a 300 km., dos días

de más de 300 km., tres días

El cómputo de los permisos regulados en los apartados a, b y e de este artículo, en los casos en que el hecho causante suceda en día no laborable, se iniciará en el primer día laborable siguiente para la persona trabajadora.

#### **Artículo 14 bis. Ausencia por causa de fuerza mayor**

Conforme establece la actual regulación del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

CVE-2024-742

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

En todo lo referente a los Artículos 14, 14 bis y 15 del Convenio Colectivo se estará en cada momento a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa que le sea aplicable.

#### **Artículo 15. Permisos por estudios**

Las personas trabajadoras matriculados en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos a los previstos en el artículo 13 de este convenio, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo en el departamento en que preste sus servicios.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

#### **Artículo 16. Licencias no retribuidas**

Las personas trabajadoras con más de dos años de antigüedad en la Empresa dispondrán de dos días de licencia no retribuida para asuntos propios dentro del año natural. El disfrute deberá ser preavisado y solicitado por escrito a la Empresa con cinco días naturales de antelación. La empresa facilitará este permiso, salvo que por ocupación de servicio no pudiera concederlo. Se entiende en todo caso que existe ocupación de servicio cuando el número de solicitudes para el día exceden del 3% correspondiente a cada grupo profesional general (Personal operario, Personal subalterno, Personal Empleado Administrativo y Personal titulado). Si el número de solicitudes sobrepasara el límite establecido (3%), el criterio de asignación del disfrute será por fecha de solicitud.

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION PROFESIONAL**

##### **Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral**

#### **Artículo 17.- Inicio de la relación Laboral. Periodo de Prueba**

La incorporación de nuevas personas trabajadoras se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

CVE-2024-742

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

En cuanto a la duración de los contratos celebrados por circunstancias de la producción se estará, además de a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a lo que recoge el artículo 41 del Convenio Colectivo para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2021-2024, suscrito el 4 de julio de 2022, como convenio sectorial de referencia.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales. En esta materia será de aplicación lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo. La Empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos de puesta a disposición a través de ETT y realizados directamente por la empresa, tanto previstos como no previstos, tendrán la duración máxima prevista en el art. 7 de la Ley 14/1994, de 1 de Junio, por el que se regulan las empresas de Trabajo Temporal y en sus disposiciones de desarrollo que, a su vez, se remite al Estatuto de los Trabajadores.

El personal operario obrero de nuevo ingreso se incorporará a la Empresa al Grupo 7 con la categoría de peón.

El periodo de prueba es el que se detalla a continuación:

- Grupos 06 y 07: Quince días.
- Grupo 04 y 05: Un mes.
- Grupo 03: Un mes.
- Grupo 02: Dos meses
- Grupo 01: Tres meses.
- Grupo 00: Seis meses.

No obstante, los periodos de prueba mencionados, se estará a los periodos de prueba que según la modalidad contractual utilizada vengán fijados de forma reglamentaria por la legislación (contratos formativos).

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

Si se produce una baja por jubilación anticipada, defunción o invalidez derivada de accidente de trabajo, la vacante se cubrirá mediante una contratación indefinida siempre que el volumen de temporalidad de la plantilla supere el 15% de media en los últimos 12 meses. Se entiende que tanto el volumen de temporalidad como la cobertura de vacante queda referida al respectivo grupo profesional donde se produce la vacante. En estos contratos, deberá incluirse el periodo de prueba establecido en el presente artículo en función del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora contratada.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

### **Artículo 18. Extinción de la relación laboral.**

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 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.

### **Artículo 19. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.**

En los casos de baja voluntaria, la persona trabajadora deberá preavisar a la Dirección de la Empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Emplead@s pertenecientes al Grupo Profesional 00: Mínimo sesenta días naturales.
- b) Emplead@s pertenecientes a los Grupos Profesionales 1 y 2: Treinta días naturales.
- c) Las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6, 7: 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Serán justas causas para que la persona trabajadora pueda extinguir su contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 50 del E.T. En tales casos, y según establece el citado cuerpo legal, la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas para el despido improcedente.

### **Artículo 20. Excedencias.**

#### **1. Excedencia forzosa.**

La excedencia 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. Excedencia voluntaria.**

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que la haya solicitado para trabajar en otra empresa del sector en España. En otro caso, tendrá derecho a reintegrarse en la empresa en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que solicite su reincorporación como máximo dentro del mes anterior a dicha terminación. En este supuesto, la excedencia se podrá conceder mientras no exista personal en dicha situación en proporción equivalente al 3% de la plantilla de la empresa.

Los operari@s de fábrica podrán solicitar la incorporación al trabajo, con anterioridad al término de la excedencia, estando condicionada su incorporación a la decisión de la Empresa.

CVE-2024-742

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

### **3. Excedencia por cuidado de hijos, y excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento 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 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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.

En los casos de excedencia, tanto en su solicitud como en la reincorporación tras el disfrute de la misma, el emplead@ deberá preavisar a la Dirección de la Empresa con 30 días de antelación, debiendo ésta contestar en un plazo no superior a quince días.

### **4. Excedencia por ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior al provincial o superior.**

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

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

### **Artículo 21. Suspensión con Reserva de Puesto de Trabajo**

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

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

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

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

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

### **Sección 2.ª Clasificación profesional**

#### **Artículo 22. Clasificación Profesional**

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos que figuran en la Tabla de Clasificación profesional del Anexo I.

#### **Artículo 23. Clasificación Profesional - Criterios**

El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales. En el Anexo A se establece la definición de los criterios de cada grupo profesional.

La estructura de encuadramiento constara de 7 grupos profesionales.

### **CAPÍTULO CUARTO**

#### **CONDICIONES ECONOMICAS**

##### **Sección 1.ª Retribución fija**

#### **Artículo 24. Retribución fija.**

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario Base de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E».

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

A continuación, se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

Salario Base de Convenio: Es la parte de la retribución fija de la persona trabajadora que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, tablas que se indican en Anexo II.

Complemento personal «H»: Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que la persona trabajadora pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un Convenio Colectivo anterior en cuanto a condiciones económicas se refiere, y las condiciones incluidas vigentes a 1 de enero de 2016.

Este complemento recoge la diferencia entre las siguientes partidas salariales: Salario base de Convenio anterior y vigente hasta 31.12.2015 en su caso, "Complemento ad Personam", "Complemento personal B", Asistencia Empleados, Actividad Emplead@s, menos salario de Convenio en vigor a 1 de Enero de 2016. En consecuencia, dada la naturaleza del mismo este complemento solo se percibe por la persona trabajadora que estuviera en plantilla activa de la Empresa a 1 de enero de 2016, con independencia de la modalidad contractual y aunque hubieran causado baja y alta en la Empresa, no devengándose a partir de la citada fecha por ningún otra persona trabajadora. El importe del complemento personal «H» no será compensable ni absorbible.

Complemento personal «E»: Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada emplead@, reconocida por la Dirección de la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de la Empresa de percepciones económicas adicionales al salario del convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación. El Plus valor objetivo y mejora voluntaria quedan integradas en este concepto.

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el complemento personal «H». Será absorbible para el Grupo Profesional 00, 01 y 02 bajo Sistema de trabajo por Objetivos (STI) por cualquier variación en los conceptos de Salario de Convenio y Complemento Personal «H».

Se integra en este Complemento, para el personal que formaba parte de la plantilla a fecha 01/01/2022, una percepción salarial como compensación por la participación del personal trabajador en el Plan de Competitividad que la Compañía puso en marcha durante los ejercicios 2020 y 2021 para paliar los efectos de la pandemia mundial. La compensación salarial integrada en este complemento equivalía al 0,6% de la retribución anual bruta individual de cada persona trabajadora en el ejercicio 2021. Dicho importe se percibirá en 14 mensualidades.

#### **Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

Cada una de estas gratificaciones tendrá un importe de 30 días de Salario Base de Convenio, "Complemento H", Complemento personal A y "Complemento E" para quiénes los perciban.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre natural del año, respectivamente. Las situaciones de incapacidad temporal no afectarán al devengo y posterior percibo de las gratificaciones extraordinarias.

### **Sección 2.ª otros conceptos retributivos**

#### **Artículo 26. Plus de Distancia**

El plus de distancia se abonará a las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio vienen percibiéndolo, con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas. El precio del kilómetro, a estos efectos está fijado en 0,19 Euros.

#### **Artículo 27. Plus Nocturno**

El personal que trabaje entre las 22,00h y las 6,00h horas del día siguiente, percibirá un complemento por trabajo nocturno de 16.28 Euros por día trabajado en dicho horario.

En el caso de que se trabajen cuatro o más horas por trabajo nocturno se abonará la jornada completa.

#### **Artículo 28. Plus por Trabajos Penosos**

El complemento por penosidad se abonará exclusivamente por el ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo declarado como tal, y consistirá durante el año 2023 en 9,53 Euros por día real de trabajo, cualquiera que fuese el grupo profesional del trabajador/a.

Cuando se produzcan traslados del puesto de trabajo, se percibirá el importe del plus que corresponda al puesto de destino, por el tiempo de permanencia en el mismo.

#### **Artículo 29. Paga de Asistencia.**

Mensualmente se abonará a cada persona trabajadora adscrita a los grupos profesionales de operari@, en promedio anual obtenido, en función de su asistencia y puntualidad al trabajo las siguientes cantidades (estas cantidades ya reflejan los incrementos salariales pactados en la Disposición Transitoria única):

- En el año 2023: 108.99 Euros
- En el año 2024: 112.26 Euros
- En el año 2025: 115.63 Euros

Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes. La pérdida de los primeros 31.70 euros, se efectuará a razón de 15.85 Euros por cada falta de asistencia o tres de puntualidad. A partir de la tercera falta de asistencia o quinta de puntualidad se aplicará la pérdida de 31.70 euros, además, una penalización de 2.92 Euros por cada falta de asistencia o puntualidad.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al percibo de la paga de asistencia, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, todas las que se produzcan por cualquier causa, con la única excepción de las vacaciones anuales reglamentarias y los permisos retribuidos y no retribuidos, estos últimos se considerarán falta de asistencia a efectos meramente salariales.

### **Artículo 30. Actividad.**

En la implantación de los sistemas de actividad el departamento de Ingeniería de Producción contará con la colaboración de uno o dos representantes del Comité de Empresa, quienes podrán aportar las informaciones que crean oportunas en beneficio de la aplicación del método de trabajo, y de la consiguiente mejora de la productividad, recibiendo, asimismo, información sobre los estudios realizados.

A efecto de la determinación del incentivo a percibir una vez fijados los métodos de trabajo y la actividad, se valorará el trabajo realizado por los operari@s de acuerdo con la medición efectuada o en su defecto, piezas asignadas.

Hasta que se realice tal medición, o asignación de piezas, se abonará un incentivo equivalente a la media diaria de la División en la que presta sus servicios el operari@, siempre que alcance al menos la misma producción que venía realizando con anterioridad.

Los tiempos de preparación se abonarán al 90% la primera media hora y el resto del tiempo al 100%, en ambos casos, de los incentivados.

Los tiempos de incidencias se abonarán a la prima media de los últimos 30 días de la División en la que presta sus servicios el operari@.

Como norma general, los puestos de trabajo que no puedan ser sometidos a medición (servicios generales, conductores de carretillas, mantenimiento, etc.) se abonará la media general de la Fábrica salvo los casos de los jefes de equipo, y operarios no sujetos a control que percibirán la media que por el concepto de incentivo alcance su División.

En caso de discrepancia respecto a los nuevos tiempos establecidos, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación del ORECLA.

La existencia de discrepancias en este sentido no suspenderá el sistema de control fijado.

Cuando el resultado sea favorable a las personas trabajadoras se rectificarán los tiempos previstos, abonando la empresa las diferencias, así como el costo de aquel.

En caso contrario, se deducirán las cantidades abonadas de más.

Las actividades estarán supeditadas a la obtención de la calidad aceptable por el Manual de Calidad, es decir, que la persona trabajadora que produzca la falta de calidad se verá privado del cómputo de las piezas o trabajos defectuosos, para el cálculo de la prima que pueda corresponder.

Ambas partes, conscientes de la importancia que la calidad tiene actualmente en el mercado, reiteran su decisión de tender a conseguir defectos "0" y estar dispuestos a tomar las medidas para ello, llegando a anularse los incentivos si la calidad conseguida no fuera técnicamente admisible.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

La actividad alcanzada se calculará por medio de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{tiempo concedido} \times \text{cantidad producida}}{\text{Tiempo invertido}}$$

La prima se devengará diariamente y la retribución será la que a continuación se señala:

Índice de actividad	Euros /hora
101	0,0753
105	0,3764
110	0,7531
115	1,1294
120	1,991
125	2,2598
130	2,3701

Revisión de cronometrajes:

Los tiempos podrán ser cambiados por algunos de los hechos siguientes:

- 1.- Por reforma de los métodos y procedimientos industriales
- 2.- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo
- 3.- Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de personas trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

**Artículo 31. Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos, subalternos.**

Bajo el principio de primar a la mejor actividad, se establece para el personal Titulado/técnico, administrativos y subalterno un complemento de actividad a percibir en 14 pagas, por los siguientes importes (estas cantidades ya reflejan los incrementos salariales pactados en la Disposición Transitoria única):

- Para el año 2023: 359,86 Euros

**Artículo 32. Plus de Convenio**

Se establece un plus de convenio de 13,60 Euros para el personal obrero Grupo 5 y 6 (especialista) y de 12,72 Euros para el personal obrero Grupo 7 (peón) por un día efectivamente trabajado.

Las cantidades mencionadas se condicionan a la obtención de una actividad anual de fábrica de 120. Esta actividad media será la resultante en los trabajos de tiempos medidos.

**Artículo 33. Complemento personal A**

Este complemento es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales reconocidas por la Empresa a título individual, y por excepcional esfuerzo productivo realizado durante el ejercicio contable 2009 y el primer semestre del año 2010 por el personal obrero de la plantilla del centro de trabajo de Santander. En consecuencia, la Empresa compensará al personal obrero que estuviera en plantilla

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

activa de la Empresa a 31 de julio de 2010, con independencia de la modalidad contractual y aunque causarán baja y alta en la Empresa, con una cantidad anual de 1278,64 euros prorrateada en dos 2 pagas extraordinarias, resultando así un importe de 639,32 euros brutos.

#### **Artículo 34. Complemento de Jef@ de Equipo**

Será jef@ de equipo aquella persona trabajadora designada por la Empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., y que coordinen a grupos de trabajo en situación de disponibilidad o trabajo a turnos. El plus que percibirá el jef@ de equipo mientras ejerza como tal será de 45,49 euros mensuales.

#### **Artículo 35. Horas Extraordinarias**

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 22,20 Euros para el personal obrero, subalterno y administrativo, si se realizan las horas en los días de trabajo (de Lunes a Viernes) y de 27,77 Euros para los demás días.

El precio de la hora extraordinaria para los titulados y Técnicos se fija en 29,37 Euros, independientemente el día que se realicen.

Las horas extraordinarias que se trabajen serán, como norma general, retribuidas de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, no obstante, podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido incrementados en un 25 por ciento, dentro de los cuatro meses siguientes, siendo esta última opción potestad de la persona trabajadora.

### **Sección 3.ª otros beneficios**

#### **Artículo 36. Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral**

La Empresa destinará mensualmente a un fondo la cantidad de 2.300 Euros para complementar las prestaciones de I.T. por enfermedad o accidente no laboral que perciban las personas trabajadoras, y distribuable entre éstos en dichas situaciones.

Dicha cantidad se repartirá únicamente a las personas trabajadoras que se encuentren en la referida situación a partir del decimosexto día de su baja laboral, y siempre que no supere esta cantidad el 90% del salario/mes de la persona trabajadora, sin contar lo percibido por horas extraordinarias.

La cantidad de 2.300 Euros se dividirá entre el número total de días de I.T. de las personas trabajadoras en baja, excluidos los quince primeros días, estableciéndose un precio día.

Asimismo, la Empresa abonará adicionalmente a dicho fondo la cantidad de 400 Euros al mes, para complementar las mencionadas situaciones, con las mismas condiciones y reparto indicados anteriormente, pero siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidente no supere el 4% anual. La percepción de este último complemento se percibirá por las personas trabajadoras una vez se tenga por la empresa el conocimiento del correspondiente índice al finalizar el año.

Si algún mes no se llegara a distribuir íntegramente la cantidad de los 400 Euros, lo que reste se pagará al finalizar el año de la forma indicada.

CVE-2024-742

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

La Empresa abonará en concepto de I.T., derivada de enfermedad común el 60 % de la base reguladora por contingencias comunes los tres primeros días en la primera y segunda baja del año natural sufrida por la persona trabajadora.

En el caso de terceras y siguientes bajas el complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo derivado de enfermedad común no supere el 2,5 %.

Tanto la Empresa como las personas trabajadoras se comprometen a realizar el máximo esfuerzo posible en reducir el índice de absentismo, y una vez finalizado la vigencia de este convenio a estudiar la bondad de este artículo.

#### **Artículo 37. Complemento por Accidente y Enfermedad Profesional**

La Empresa complementará hasta 100 % del salario bruto de la persona trabajadora.

#### **Artículo 38. Seguro de Vida**

La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de acuerdo a los siguiente: 15.000.-Euros para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales, y será de 25.000 Euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000.-Euros por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán completamente a cargo a la empresa.

En los tres primeros meses del año, una copia del suplemento de la póliza será expuesta en los tableros de anuncios, para conocimiento general, entregándose otra al Comité de Empresa.

No estarán comprendidos en la citada póliza el personal en situación de excedencia o que causara baja en la Empresa por cualquier causa.

#### **Artículo 39. Atenciones Sociales.**

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (becas, ayuda a discapacidad@s, comedores, actividades culturales, deportivas, club del trabajador, paquete navideño, etc.) la empresa destinará durante la vigencia del convenio la cantidad anual de 26.500 Euros. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de cuatro miembros formada por: uno en representación de la dirección de la empresa y tres por el comité de empresa.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de las personas trabajadoras.

### **CAPÍTULO QUINTO**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 40. Principios de Ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresari@s.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la

CVE-2024-742

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora, y será notificada a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como grave o muy grave.

#### **Artículo 41. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.**

Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o intencionalidad en la comisión de las mismas, su graduación en leves, graves o muy graves.

##### **A) Faltas Leves:**

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes;

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañer@s de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

7º.- Discutir con los compañer@s dentro de la jornada de trabajo.

8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

##### **B) Faltas Graves:**

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes;

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo (salvo lo dispuesto en el art.21.2 de la LPRL), incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

notorio para la Empresa o los compañer@s de trabajo, se considerara falta muy grave.

5º.- Simular la presencia de otra la persona trabajadora, firmando o fichando por él/la.

6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañer@s, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) siempre que sea de la misma naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

### **C) Faltas Muy Graves:**

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes;

1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañer@s de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.

5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jef@s, compañer@s y subordinad@s, o a sus familiares.

10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º.- Originar riñas y pendencias con sus compañer@s de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.

14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

15º.- El abuso de autoridad.

16º.- La reincidencia en faltas graves, siempre que sea de la misma naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

17º.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18º.- Acoso moral («mobbing»), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.

19º.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender
- c) Despido.
- d)

#### **Artículo 42. Prescripción de las faltas.**

Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **CAPÍTULO SEXTO**

#### **RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **Artículo 43. Ropa de trabajo**

En los tres primeros meses del año se dotará a todas las personas trabajadoras de ropa de trabajo adecuada a su actividad y de forma particular a los que desempeñen trabajos bajo condiciones climatológicas adversas (frío, lluvia, viento, etc.). Asimismo, se proporcionará de inmediato los EPI's necesarios a toda persona trabajadora que deba desempeñar una labor que así lo requiera. Con carácter general, la dotación de prendas de trabajo para el personal obrero se realizará en base al sistema de puntos.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas, y convenientemente justificado, serán repuestas las mismas sin la periodicidad señalada en el párrafo anterior.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

#### **Artículo 44. Seguridad y Salud Laboral**

En todo lo referente a Salud y seguridad laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Sobre la Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de aplicación.

### **CAPÍTULO SÉPTIMO**

#### **DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES**

#### **Artículo 45. Derechos y garantías sindicales Comité de Empresa**

Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales del Comité de Empresa, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros del Comité de Empresa dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el Art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

1. Las reuniones que los miembros del Comité de Empresa tengan con la Dirección de la Empresa siempre que las mismas hayan sido convocadas expresamente por ésta.
2. Las que impone el Art. 37 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.
4. Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro del Comité de Empresa que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:

A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.

B) Hasta cuatro horas más a utilizar en el mismo día de cada reunión de negociación o al día siguiente, a su elección, para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión. Asimismo, el resto de miembros del Comité de Empresa dispondrá de dos horas de crédito horario a utilizar en los mismos términos y condiciones que los miembros de la comisión Negociadora.

C) Hasta cuatro horas en las jornadas en las que el Comité acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

D) Al constituirse la comisión negociadora se confeccionará un calendario para la celebración de las sucesivas reuniones en el que se comprenderá, en todo caso, la celebración de una reunión por semana. No obstante, dicha reunión semanal podrá aplazarse por acuerdo de ambas partes.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que el Comité haga, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros del Comité de Empresa deberán preavisar a sus mandos correspondientes, a través del Delegado Sindical, con la debida antelación y en cualquier caso con 24 horas de antelación, la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

Cada miembro del Comité de empresa o Delegado Sindical podrá acumular sus horas sindicales, dentro de un mismo sindicato, en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido, siempre que esta acumulación no suponga la liberalización de ningún miembro.

#### **Artículo 46. Secciones sindicales.**

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

De los Delegados Sindicales: Si la plantilla de la empresa excediera de 150 trabajadores y no superara los 250, las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa y que hayan obtenido al menos un 10% de los votos en la elección de los miembros, estarán representadas por un Delegado Sindical, el cual tendrá todos los derechos inherentes a su condición, si bien sólo dispondrá de las "horas sindicales" (crédito horario) que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 44. Si la plantilla de la Empresa supera los 250 trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

#### **Artículo 47. Descuento en nómina de la cuota sindical**

A requerimiento escrito de las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

#### **Artículo 48. Asambleas.**

La celebración de Asambleas por parte de las personas trabajadoras se regirá por lo previsto en los artículos 77 y S.S. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen. A las reuniones informativas sobre convenio colectivo y aplicación de "jornada irregular de trabajo" (Bolsa de Horas) no están afectadas por lo dispuesto en el art. 78.2.b).

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

## **CAPÍTULO OCTAVO**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 49. Comisión Paritaria**

A efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en el plazo de 15 días laborales, se creará una Comisión Paritaria que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación e interpretación del mismo. Asimismo, la comisión paritaria entenderá de las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. Igualmente entenderá sobre el establecimiento, adaptación o modificación de los procedimientos arbitrales contemplados en este convenio o aplicables en cumplimiento de la norma, pacto o acuerdo interprofesional.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de la Representación de los Trabajadores elegidos por Comité de Empresa que sea reflejo de los resultados electorales en proporción a su representación, e igual número de Representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

Todos los componentes de esta comisión deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo en caso de fuerza mayor.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la comisión, para su conocimiento y cualquier otra documentación que considere necesaria.

La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días desde la comunicación anterior y se pronunciará en un plazo de diez días. En los supuestos regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En todo caso se levantará acta de las reuniones debiendo constar el acuerdo o la discrepancia y los puntos a los que afecta. Las decisiones se adoptarán por acuerdo de la mayoría de los miembros que la componen.

Las discrepancias en el seno de la comisión se resolverán mediante el sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos existente en Cantabria –ORECLA, sin perjuicio de los sistemas que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

El lugar de celebración de las reuniones será el lugar de las reuniones del convenio.

#### **Artículo 50. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Es deseo de las partes firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a las personas trabajadoras conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

En este sentido se recogen la regulación introducida en los artículos 10 ("flexibilización horaria") y 14.k ("cuidado del lactante") del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 51. Política de igualdad**

Las partes firmantes del Convenio están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se creará una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del Real Decreto Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía y la Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Empleo y la Ocupación.

Así mismo, esta Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y lo recogido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 52. Violencia y acoso**

Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en procedimiento P-16/GIC "Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos".

#### **Artículo 53. Trabajadora víctima de violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

#### **Artículo 54. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.**

Las empleadas que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo. Dicha disposición también será aplicable a aquellas personas trabajadoras discapacitadas con problemas de movilidad o movilidad reducida.

#### **Disposición Adicional Primera**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico-Laboral vigente.

CVE-2024-742

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

### **Disposición Adicional Segunda**

Las partes firmantes del presente convenio fomentarán y recomendarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

Con carácter voluntario, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

### **Disposición Transitoria Única**

En cuanto a los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establecen los siguientes:

- **Incremento salarial para 2023:** El incremento salarial pactado para el año 2023 consistirá en un incremento del 4%.
- **Incremento salarial para 2024:** El incremento salarial pactado para el año 2024 consistirá en un incremento del 3%.
- **Incremento salarial para 2025:** El incremento salarial pactado para el año 2025 consistirá en un incremento del 3%.

El incremento salarial fijado se aplicará a los siguientes conceptos:

- a. Salario Base de Convenio (artículo 24)
- b. Complemento Personal "E" (artículo 24)
- c. Plus nocturno (artículo 27)
- d. Plus trabajo Penoso (artículo 28)
- e. Asistencia (artículo 29)
- f. Actividad (artículo 30)
- g. Actividad Titulados/Técnicos/Administrativos (artículo 31)
- h. Plus Convenio (artículo 32)
- i. Complemento Jefe de Equipo (artículo 34)
- j. Horas Extras (artículo 35)

Se pacta un complemento anual variable no consolidable basado en el índice de absentismo del centro de trabajo conforme a la siguiente escala:

- 100€ siempre que el índice de absentismo sea mayor o igual que 7% e inferior a 9%.
- 190€ siempre que el índice de absentismo sea mayor o igual que 5% e inferior al 7%.
- 288€ siempre que el índice de absentismo sea mayor o igual que 3% e inferior al 5%.
- 360€ siempre que el índice de absentismo sea inferior a un 3%.

En caso que el índice de absentismo supere el 9% en el centro de trabajo no se tendrá derecho al percibo de ningún complemento variable. Para el cálculo del absentismo, se seguirá el sistema que se utiliza en la actualidad para hacer seguimiento del mismo.

El pago de este complemento variable se hará a todo el personal que forme parte de la plantilla a 31 diciembre del año de devengo y cálculo para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo. El pago del complemento se llevará a cabo en el mes de enero del año siguiente del año de devengo y cálculo.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

### **Disposición Derogatoria Única**

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas, colectivas o no y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio.

#### **ANEXO I- CLASIFICACION PROFESIONAL**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>PERSONAL OPERARIO/ OBRERO</b>	<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	<b>PERSONAL EMPLEADO ADMINISTRATIVO</b>	<b>PERSONAL TITULADO/ TECNICO</b>
<b>00</b>				Gerentes, Directores- Jefes Departamento.
<b>01</b>				Jefes área/ depto. Ingenieros, Licenciados Médicos
<b>02</b>				Ingenieros Técnicos, Diplomados Univ. Enfermero Tit. Grado Técnicos Comerciales
<b>03</b>			Jefe de 1ª Jefe de 2ª	Maestros Industriales Jefe de Taller Maestro de Taller Jefe de Laboratorio Jefe de Sección Analistas
<b>04</b>				Encargado Delineante 1ª Técnico Org. de 1ª Técnico Org. De 2ª
<b>05</b>	Oficial de 1ª Oficial de 2ª		Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante	Delineante 2ª
<b>06</b>	Especialistas Oficial de 3ª	Almacenero	Auxiliar Administrativo	Analista de 2ª  Auxiliar
<b>07</b>	Peón Mozo de almacén	Portero, conserje, ordenanzas		

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

**ANEXO II- RETRIBUCION FIJA –SALARIO BASE CONVENIO**

AÑO 2023	
<b>OPERARIO/OBRERO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 24) (€/DÍA)
05	43,46
06	41,55
07	41,21
<b>SUBALTERNO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 24) (€/MES)
06	1268,42
07	1231,47
<b>EMPLEADO ADMINISTRATIVO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 24) (€/MES)
03	1849,25
05	1511,63
06	1269,94
<b>TITULADO/TECNICO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 24) (€/MES)
00	2395,61
01	2308,07
02	2153,87
03	1849,23
04	1660,25
05	1511,61
06	1321,13

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

## **Anexo A- CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL**

### **0. Grupo Profesional 00:**

a). - Criterios Generales: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo.

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

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

b). - Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Gerentes, Director /Jefe de Departamento.

### **1.- Grupo Profesional 01:**

a). - Criterios Generales: Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.

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

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.

b). -Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Jefes de Área/Dt., Ingenieros, Licenciados, Médicos, Jefes de Departamento.

### **2.- Grupo Profesional 02:**

a) Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.

Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

- a) Formación de Referencia: Formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.
- b) Categorías: Ingenieros Técnicos, diplomados universitarios, técnicos Comerciales con titulación media o superior, enfermero titulado de grado.

### **3. Grupo Profesional 03:**

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

Tareas que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido importante de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta- media con autonomía dentro del proceso establecido.

- b) Formación de referencia: Titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.
- c) Categorías: Jefes de 1ª y 2ª Administrativos, Maestros Industriales, Jefes de Taller, Maestros de Taller, Jefes de Laboratorio, Jefes de Sección, Analistas.

### **4. Grupo Profesional 04:**

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

- b) Formación de referencia: Titulación de Grado formativo superior, formación profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación profesional de Grado Medio/superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.
- c) Categorías: Encargados, Delineantes, Técnicos de Organización de 1ª y 2ª.

### **5. Grupo Profesional 05:**

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que lo desempeñen, bajo supervisión, pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.

b) Formación de referencia: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional-II, Bachillerato y titulaciones de Grado formativo Superior, con experiencia.

- c) Categorías: Oficial de 1ª y 2ª, Delineante 2º.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

**6. Grupo Profesional 06:**

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión, pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.
- b) Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional-I – II, Bachillerato, ESO, certificación de escolaridad o equivalente.
- c) Categorías: Analista 2ª, Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Almacenero, Chofer, Especialista y oficial de 3ª.

**7. Grupo Profesional 07:**

- a) Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aun cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.
- b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.
- c) Categorías: Peón, mozo de almacén, ordenanzas, porteros, conserjes.

---

2024/742

CVE-2024-742