



RESOLUCIÓ de 12 de gener de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Snop Estampación, SA per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 08100021012012).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Snop Estampación, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Snop Estampación, SA per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 08100021012012) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRSA SNOPESTAMPACION SA, BARCELONA, PARA LOS AÑOS 2023-2025

CAPITULO I **Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Ámbito Funcional y Territorial*

1.1. El presente Convenio regula las relaciones laborales existentes entre la Dirección y las personas trabajadoras de Snop Estampación SA, dedicada a la fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor, que presten servicios en cualquiera de los departamentos, secciones o líneas existentes en la empresa en el ámbito territorial de la provincia de Barcelona y con las excepciones indicadas en el artículo 2 del Convenio.

1.2. El centro de trabajo situado en la provincia de Barcelona es el de La Pobla de Claramunt y a todos los efectos el centro de Odena estará adscrito al centro de trabajo de la Pobla de Claramunt.

Asimismo, están adscritos al centro de La Pobla de Claramunt las personas trabajadoras de este centro ubicado en las dependencias de la planta de Santa Margarida i els Monjos, durante la vigencia de este Convenio, éste será de aplicación al personal del centro de La Pobla de Claramunt, que preste sus servicios profesionales en ellas.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todas las personas empleadas en la empresa incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero, de alta dirección o gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 3. *Ámbito Temporal*

3.1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 2023 y su duración finalizará el 31 de mayo del 2025, con independencia de la fecha de su publicación oficial.

3.2. No obstante, lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el Art. 86 punto 3 y 4 de ET, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 4. *Denuncia y Revisión*

4.1. El Convenio se considerará prorrogado automáticamente año a año, en caso de no producirse denuncia por ninguna de las partes firmantes.

4.2. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio dentro de los tres últimos meses de su vigencia.

4.3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un documento escrito razonado sobre los motivos de la denuncia y una plataforma de los puntos a deliberar con sus propuestas de negociación.

4.4. Las partes negociarán de buena fe, y procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de alcanzar un acuerdo.

4.5. Mientras no se firme un nuevo Convenio, este permanecerá en ultraactividad. Salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 5. *Respeto a lo convenido*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, si la autoridad laboral considerase que alguno de los pactos de este Convenio conculca la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, con independencia de su modificación o inaplicación, el resto de los pactos del presente Convenio se mantendrán vigentes.

Artículo 6. *Compensación y Absorción*

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

Artículo 7. *Garantía Ad Personam*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, y no podrán ser absorbidas ni compensadas y sí podrán ser revalorizadas, incrementándose anualmente en función del incremento salarial del Convenio para cada año.

Artículo 8. *Interpretación*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 9. *Composición*

9.1. La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros de la parte social, y 3 miembros en representación de la empresa. Quienes, entre ellos, elegirán un secretario, en alternancia entre los componentes de la comisión.

9.2. Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

9.3. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia y que se describen en el art. 10 de este Convenio.

Artículo 10. *Funciones*

10.1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del Convenio.
- Resolución de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

10.2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría.

10.3. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista como mínimo, dos miembros de cada representación.

Artículo 11. *Domicilio*

La comisión paritaria tendrá su domicilio en las instalaciones de la empresa en La Pobla de Claramunt. C/ Narcís Monturiol s/n, Polígono industrial Plans d'Arau.

Artículo 12. *Remisión de cuestiones a la Comisión*

12.1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

12.2. Para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dará audiencia a las partes interesadas.

12.3. Cuando con intervención de la comisión paritaria no se alcanzará un acuerdo sobre las discrepancias planteadas, las partes se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, según lo dispuesto en el artículo 95 del presente Convenio.

12.4. Para el caso de que concurran las causas previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y siguiendo el procedimiento que en el mismo se estipula, la empresa podrá inaplicar el presente Convenio según lo establecido en la Ley. Si el periodo de consultas consignado en dicho procedimiento finalizara sin acuerdo, se dará testimonio de todo el negociado a la Comisión Paritaria para que previa negociación emita dictamen vinculante en el plazo de 10 días naturales.

Si superados los 10 días no se alcanza un acuerdo en la paritaria, las partes se someterán obligatoriamente a los sistemas de mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

Artículo 13. *Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional*

13.1. Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la representación legal del personal en aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta comisión paritaria.

13.2. La comisión paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 30 días naturales, desde la fecha en que esta comisión tenga conocimiento de esta. En el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, pudiendo las partes, a partir de este momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Artículo 14. *Norma general Clasificación Profesional*

14.1. Según lo establecido en los Grupos Profesionales Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal vigente.

14.2. Movilidad Funcional:

14.2.1 La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesional precisas por ejercer la prestación laboral y para la pertinencia al grupo profesional.

14.2.2. La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas, productivas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

14.2.3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos encargo de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

14.2.4. Cuando la empresa estime necesario que el personal realice trabajos correspondientes a grupos y/o niveles superiores, éste percibirá el salario correspondiente a estos grupos y/o niveles desde el momento y durante el tiempo en que las realice.

14.2.5. Las personas que realicen funciones de grupos y/o niveles superiores durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses, al menos, en el periodo de dos años, podrá reclamar el ascenso en las condiciones previstas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

14.2.6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

14.3. La Clasificación Profesional se seguirá efectuando, atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, artículo 22 del E.T., es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal.

14.4. La clasificación se seguirá realizando en Divisiones Funcionales dentro de los Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal.

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

14.6. Los factores que influyen en la clasificación profesional del personal y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que desarrolle.

d) Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

e) Mando

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

14.7. En el anexo I de este Convenio se definen los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales.

Relación, sin criterio limitativo, de Divisiones Funcionales para cada Grupo Profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas.

14.8. A continuación, se procede a efectuar una descripción de cada Grupo Profesional:

Clasificación profesional

I. Grupo profesional 1

Criterios Generales. Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Personal técnico:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Titulación en Arquitectura.
- Dirección de áreas y servicios.
- Titulación en Ingenierías.
- Licenciaturas.

- Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (software).

II. Grupo profesional 2

Criterios Generales. Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- Formación

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de Entrada".

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Personal técnico:

- Titulaciones superiores de entrada (1).
- Projectistas.
- ATS y/o DUE
- Arquitectura técnica/Ingeniería de la edificación (Aparejadores/as).
- Ingenierías técnicas (Peritos/as).
- Graduados/as sociales y/o Diplomatura en relaciones laborales.

- Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audio métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

III. Grupo profesional 3

Criterios Generales. Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

- Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

- Analista programador/a.
- Delineante /Dibujante técnico proyectista.
- Jefes/as de Áreas y Servicios.

b) Empleados y empleadas:

- Jefatura de Áreas y Servicios.

c) Personal de operaciones:

- Jefatura de taller.
- Maestría industrial.

Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

IV. Grupo profesional 4

Criterios Generales. Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

- Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

- Delineantes de 1.^a
- Personal Técnico administrativos.
- Personal Técnico de laboratorio.
- Personal Técnico de organización.

b) Personal de operaciones:

- Encargados/as.
- Profesional de oficio especial.

- Tareas

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que decepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

V. Grupo profesional 5

Criterios Generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

- Formación

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

- Delineante de 2.^a
- Oficialías administrativas de 1.^a y 2.^a
- Comercial.

b) Personal de operaciones:

- Chofer de camión.
- Coordinación de grupo.
- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a
- Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a
- Personal de diques y buques (2).

- Tareas

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos,

anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

VI. Grupo profesional 6

Criterios Generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

- Formación

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

- Personal de almacén.
- Auxiliares en general.
- Dependiente/a.
- Operador/a de ordenador.
- Atención telefónica.

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado/a) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

b) Personal de operaciones:

- Chófer de turismo.
- Conducción de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrgico de 3ª

- Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico etc.)
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

VII. Grupo profesional 7

Criterios Generales. Estarán incluidas las personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

- Formación

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

a) Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante.
- Guardas jurados.

b) Operarios:

- Peón.

- Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de estos.
8. Tareas de ayuda en máquinas – vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

CAPÍTULO III Contratación y Empleo

Artículo 15. *Ingreso en el Trabajo*

La empresa deberá establecer criterios a utilizar en los procedimientos de selección, debiendo de ser estos objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen incluso el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 16. *Modalidades de Contratación*

16.1. La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las diversas modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes sean atendidas con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales puedan ser atendidas con contratos temporales causales, directamente o mediante ETT.

16.2. Empresas de Trabajo Temporal, Según lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificado por el art. 8 de la Ley 29/1999, de 16 de julio, y mientras dure su vigencia, la dirección de la empresa deberá facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras, RLT, información sobre cada contrato de puesta a disposición, ETT'S, y el motivo de su utilización, así como, la copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio de dichas personas trabajadoras, en el plazo de 10 días desde su celebración.

16.3. Los contratos de trabajo suscritos a través de una ETT, tendrán una duración de tiempo limitado, en función de las necesidades coyunturales. En el supuesto de que transcurrido dicho periodo existan plazas vacantes dentro de la estructura de la empresa, siempre que ésta lo considere oportuno, se le ofrecerá a la persona trabajadora contratada mediante ETT, la posibilidad de incorporarse en un puesto de trabajo de la empresa.

16.4. En lo referente a la duración de la contratación de eventuales, será de aplicación lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, por lo que se podrán celebrar contratos eventuales regulados en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, con la duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. De ampliarse la duración máxima de los contratos por ley, este Convenio quedaría inmediatamente acogido a dicha ampliación.

Artículo 17. *Contratos Formativos para la Obtención de la Práctica Profesional*

17.1. El contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

17.2. Podrán celebrarse hasta un máximo de tres años desde la obtención de la certificación o cinco años en el caso de personas con discapacidad. El contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

17.3. Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por las personas trabajadoras, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, la lactancia y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

17.4. La retribución para las personas trabajadoras con contrato formativo será del 80% del salario fijado en el Anexo II del Convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 18. *Contrato a Tiempo Parcial*

18.1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

18.2. El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con la persona trabajadora y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, las personas trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Artículo 19. *Jubilación Parcial*

19.1. Podrá pactarse entre la empresa y el personal afectado, un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1131/2002 de 31 octubre, y la normativa que lo desarrolle y/o modifique.

19.2. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 12.6 del ET, se le reconoce al personal a tiempo completo el derecho subjetivo de solicitar a la empresa la jubilación parcial y la consiguiente reducción de su jornada, siempre que, por una parte, se reúnan los requisitos legalmente establecidos en la Ley General de la Seguridad Social y, por otra parte, la empresa considere necesario con carácter simultáneo la formalización de un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12 del ET.

19.3. La solicitud deberá remitirse a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal encuadrado en los grupos 1, 2, 3 y 4 del Convenio en los que el preaviso será de 6 meses.

19.4. El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo, de mutuo acuerdo, se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, concentrándolo por año natural.

Una vez solicitada la jubilación parcial por la persona trabajadora y siendo ésta aceptada por la empresa, ésta facilitará la documentación correspondiente para que las personas interesadas puedan tramitar la jubilación parcial.

La empresa podrá o no aceptar la propuesta de jubilación parcial.

Artículo 20. *Concepto y Forma del Período de Prueba*

a) Se estará a lo establecido, al Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal vigente.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

b) Duración.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: hasta seis meses.
- Grupo 2: hasta seis meses.
- Grupo 3: hasta dos meses.
- Grupo 4: hasta un mes.
- Grupo 5: hasta un mes.
- Grupo 6: hasta 15 días.

- Grupo 7: hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

c) Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el tiempo de prácticas computará como período de prueba. Si al término de este contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Artículo 21. *Derechos y Obligaciones*

a) Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

b) Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes. La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las personas trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los Convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los Convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los Convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los Convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de las personas trabajadoras, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

Artículo 22. *Interrupción del Periodo de Prueba*

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 23. *Cese Voluntario en la Empresa*

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, resolviendo voluntariamente su contrato de trabajo, con excepción de aquellos que se encontrarán en periodo de prueba, vendrán obligados ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1, 2 y 3: dos meses de preaviso.
- Grupos profesionales 4 y 5: un mes de preaviso.
- Grupos profesionales 6 y 7: quince días de preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPITULO IV **Promoción en el Trabajo**

Artículo 24. *Promoción Interna*

24.1. Siempre que se produzca una vacante, (una vacante es un puesto de nueva creación o que haya quedado disponible) en los grupos 5 y 6 o fuese preciso cubrir nuevos puestos de trabajo en los distintos departamentos, previa información a la RLT, se anunciará a todo el personal de la empresa, por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida, para el puesto a cubrir.
- b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.

24.2. Para cubrir vacantes o nuevas plazas, se tendrán siempre en cuenta las siguientes normas:

- a) Para poder acceder a la promoción interna en la empresa, será requisito indispensable para todo el personal de Snop Estampación SA, la presentación de su Currículum Vitae, al departamento de RR.HH, así como también, las actualizaciones de estos.
- b) En caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno, a la empresa.

24.3. La persona trabajadora elegida para cubrir dicha vacante será formada por la empresa, en todo lo referente a su nuevo puesto de trabajo.

- a) Si en el transcurso de los 3 primeros meses la persona trabajadora no cubre las necesidades y objetivos de la empresa o no se adapta al nuevo puesto de trabajo la dirección retornará a esa persona trabajadora a su anterior puesto de trabajo, en las mismas condiciones anteriores a su promoción.
- b) Una vez superado el plazo de 3 meses, aceptando ambas partes la consolidación de la nueva categoría, no habrá opción de retorno al puesto anterior.
- c) Las sustituciones vinculadas a ausencias de alguna persona trabajadora, tendrán un trato personalizado a las necesidades y temporalidad de éste, considerándose en todo momento como no consolidables.

Artículo 25. *Promoción Interna Funcional*

Las personas trabajadoras que están desarrollando, funciones o tareas laborales superiores al nivel de clasificación profesional asignado, en su definición de función, que ya tenga los conocimientos y experiencia y está preparado para promocionar a un nivel superior en la estructura organizativa, debe de solicitar a su superior jerárquico, el documento de solicitud correspondiente para la promoción a un nivel superior de definición de función, en virtud de los acuerdos entre el Comité Inter Centros y la Dirección de la empresa Snop Estampación SA.

La Dirección creará un registro de solicitudes y previo estudio de la solicitud responderá al interesado en el plazo de 30 días, aprobando o denegando dicha solicitud.

Se estudiarán las solicitudes de promoción de las personas trabajadoras que desempeñen tareas exclusivas pertenecientes a un Grupo Profesional superior al que tiene asignado dentro de la estructura organizativa de la empresa siempre y cuando trabajen de forma autónoma y no de formación.

Una vez analizadas dichas solicitudes la empresa determinara su adscripción o no al citado grupo profesional previa información a la RLT.

Las referidas promociones internas funcionales, en todo caso se realizarán sin menoscabo de la dignidad de las personas trabajadoras y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar la persona trabajadora perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Artículo 26. *Traslados.*

Se regirá por lo establecido en el Convenio colectivo estatal de la industria, tecnología y los servicios del sector del metal vigente.

CAPÍTULO V Condiciones Económicas

Artículo 27. *Norma General de Retribución Mínima*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

Artículo 28. *Estructura Salarial*

28.1. La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones, desde la fecha de la firma del presente Convenio será la siguiente:

28.1.1. Salario base, con garantía ad personam.

28.1.2. Complemento puesto de trabajo, con garantía ad personam

28.1.3. Complementos de puesto: plus nocturno, plus de disponibilidad, plus de cuarto turno, plus compensación, plus tóxico penoso, plus de almacén.

28.1.4. Calidad o cantidad de trabajo: horas extraordinarias.

28.1.5. De vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias de junio y de Navidad.

28.1.6. Otros pluses: plus de presencia, prima de beneficios, plus de encargado y plus piloto.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria podrá negociar la creación de nuevos complementos retributivos.

Artículo 29. *Salario Base*

29.1. Se entenderá por salario base, la retribución correspondiente a cada uno de los grupos profesionales con actividad normal, por la jornada de trabajo fijada en este Convenio y que, como tal sueldo se detalla en la tabla salarial que se refiere como (anexo II).

29.2. Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

Artículo 30. *Complemento Puesto de Trabajo*

30.1. Se abonará el complemento de trabajo que consta en el anexo II por cada grupo profesional y definición de función.

30.2. Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

Artículo 31. *Gratificaciones Extraordinarias*

31.1. Se abonarán dos pagas extraordinarias, una de junio y la otra de Navidad, que se satisfarán del día 15 al 20 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de dichos días fuera festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior. Los importes de estas se indican en el anexo II del Convenio.

31.2. La persona trabajadora que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesará en el mismo, se le abonará las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

31.3. Las pagas extraordinarias serán anuales, siendo su devengo:

- Paga de junio: Del 1 de julio al 30 de junio
- Paga de diciembre: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Ambas pagas se abonarán en función de las tablas vigentes en junio de cada año.

31.4. Las dos pagas extraordinarias son de 30 días con los conceptos, salario base y complemento puesto de trabajo si se ha devengado sin incidencias durante el año.

Artículo 32. *Pluses de Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.*

32.1. Este plus únicamente lo percibirá aquella persona trabajadora que realice excepcionalmente trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

32.2. A estas personas trabajadoras que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele por jornada completa el importe señalado en el anexo II, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada, percibiéndose por 12 mensualidades

32.3. La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando la persona trabajadora realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

32.4. La cuantía convenida en el anexo II comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurren uno, dos o los tres supuestos.

32.5. En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

32.6. La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 33. *Plus de Trabajos Nocturnos.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades reflejadas en el (anexo II).

Artículo 34. *Plus de Disponibilidad*

34.1. Este plus contempla la obligatoriedad de disponibilidad horaria respecto al resto de las personas trabajadoras de la empresa.

34.2. El plus disponibilidad, se abonará exclusivamente a las personas trabajadoras de mantenimiento y formará parte del salario bruto anual.

34.3. El importe de este se recoge en el anexo II del Convenio. Se percibe a razón de 12 mensualidades anuales.

34.4. Por su parte, las personas trabajadoras de mantenimiento fuera de su jornada laboral normal se comprometen a estar disponible y localizables mediante los medios que la empresa proporcione, en todo momento siempre y cuando no disfruten su periodo vacacional.

34.5. Además, las personas trabajadoras de mantenimiento deberán aportar a la empresa un número de teléfono secundario que será considerado como alternativa.

Artículo 35. *Plus Suplencia de Encargada y Encargado*

Este plus lo percibirán las personas trabajadoras que realicen la suplencia de las encargadas o encargados en días de ausencia de éstos, proporcionalmente al tiempo ejercido de jornada con un mínimo de dos horas ejercidas para poder cobrar la parte proporcional a razón de 8 horas diarias. Para ello deberán tener toda la formación indicada en la de definición de puesto de trabajo. El importe de éste se recoge en anexo II.

Artículo 36. *Plus Piloto*

a) Lo cobrará la persona trabajadora, que además de realizar sus funciones propias, tendrá como misión la de pilotar un grupo de entre 3 y 8 personas, sin jerarquía sobre ellos, es por ello que realizara las siguientes tareas:

- Gestiona y pilota el trabajo de un equipo con funciones iguales o inferiores al piloto.
- Participa en la información y formación de equipo.

b) El importe será un valor por día, calculado sobre el 10 % de los conceptos salariales, salario base y complemento puesto de trabajo anual, (x14), de cada persona trabajadora, dividido por los días de presencia.

c) Las competencias y formaciones requeridas, además de las propias de su función serán:

- Formación de formadores.
- Gestión de equipos de trabajo.

d) Dependerá de su responsable jerárquico, encargado o encargada, Responsable de Sector, Responsable de Departamento.

e) El Comité de empresa, recibirá la información concerniente de la persona trabajadora afectada por este plus

Artículo 37. *Plus de cuarto turno.*

37.1. Cuando se constate un incremento de la demanda de producción, que no pueda ser atendido adecuadamente por el actual sistema y requiera un incremento de las horas de producción semanales, se procederá a la instauración del cuarto turno que incluirá los fines de semana.

37.2. Cuando se trabaje los fines de semana en cuarto turno, siempre que no se prolongue más de un año, desde el inicio de la actividad, se percibirá un plus por día trabajado el fin de semana el importe del mismo se recoge en el anexo II del Convenio. En caso de periodos superiores se renegociará con la representación social.

37.3. Antes de la implantación del cuarto turno, se negociará con los Representantes Legales de los Trabajadores sobre las condiciones de aplicación, sobre estructura, turnos, temporalidad, descansos, los cuales se considerarán como jornadas efectivas de trabajo.

37.4. En caso de desacuerdo la empresa podrá establecer las condiciones del cuarto turno siguiendo el procedimiento del art. 41, del Estatuto de los trabajadores.

37.5. La dirección realizara reuniones mensuales, con la comisión paritaria, del Convenio para informar del estado del acuerdo para revisar y adecuar las variaciones previstas ante alguna variación de lo acordado con anterioridad.

Artículo 38. *Plus de Presencia*

38.1. Se establece un plus de presencia para las personas trabajadoras que afecta dicho Convenio, a excepción de las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 1 y 2.

Será requisito para la percepción del mencionado plus: una cotización mínima de 6 meses y que la persona trabajadora no alcance un número de 3 bajas (las bajas de 1 o 2 días se contabilizaran a 0,50, es decir, cada 2 bajas se contabilizaran como 1 baja a efectos del número de bajas, para el cobro de dicho plus), durante el año fiscal, además de que el absentismo acumulado no supere los 112 días laborales.

38.2. El montante a repartir se establecerá en base al EBE, Excedente bruto de explotación, cuyo cálculo se realiza según modelo, ejemplo en anexo III.

38.3. Si el EBE, Excedente bruto de explotación, es inferior al 8% se repartirá un 1,20% sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

38.4. Cuando el EBE se sitúe entre el 8 y 8'99%, se repartirá un 1,30% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

38.5. Cuando el EBE alcance entre un 9 y 9'99% se repartirá un 1,40% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

38.6. Cuando el EBE alcance una cifra \geq 10%, se repartirá un 1,50% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

38.7. Una vez determinado el importe resultante señalado en los anteriores apartados, dicha cantidad se distribuirá en función de los días naturales que lleve cada empleado prestando servicios para la Empresa, abonándosele un importe proporcional a los días naturales trabajados, sin tener en cuenta el salario que percibe cada persona trabajadora.

38.8. En el cómputo de cada persona se le restarán 11,61 días por cada día laborable de ausencia no justificada o justificadas, absentismo, durante el año fiscal, a los días cotizados.

38.9. Las suspensiones de contrato, por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, huelga se descontarán de los días de cotización a razón de 1 por día. El resultado será la base de cálculo a partir de donde se empieza a descontar los días naturales de absentismo.

38.10. Los días del cuidado del lactante, mes natural precedente al parto, así como a las bajas de accidente laboral, permiso por matrimonio, fallecimientos de familiares de primer grado, no se les aplicará el factor de penalización (11,61). Así también al ingreso hospitalario o pernocta hospitalaria con un mínimo de 48 horas bajo el sistema público de salud o mutua privada habrá de ser notificado y justificado a la empresa, pero sí se aplicará el factor de conversión de días laborales a días naturales (1,61).

38.11. No se deducirá ningún día en caso de permisos sindicales.

38.12. La empresa se reservará el derecho de no aplicar el plus de presencia a las personas con retrasos repetitivos en la entrada de la jornada laboral. Más de 12 retrasos al año.

38.13. El abono de dicho plus se efectuará una vez al año en la nómina del mes de septiembre.

38.14. Las personas que no estén de alta en la empresa en el momento que se efectúe el cálculo y abono del Plus, el mes de septiembre quedarán excluidos de dicho Plus.

38.15. Las personas en situación de jubilación parcial lo cobrarán en función de la presencia real en la empresa.

Artículo 39. *Prima de Beneficios*

39.1. Esta prima será percibida por todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, con una antigüedad mínima de 3 meses, a excepción de aquellas personas que tengan derecho a percibir un bonus de resultado de grupo, no computándose tampoco los mismos dentro del salario total bruto de la plantilla a efectos de determinar el importe correspondiente a esta prima.

39.2. El montante a repartir se establecerá en base al EBE (Excedente bruto de explotación) cuyo cálculo se realiza según modelo (ejemplo) en anexo III.

39.3. Para poder optar a esta prima, la empresa deberá alcanzar como mínimo un 8% del EBE (Excedente Bruto de Explotación) anual en el ejercicio fiscal anterior.

39.4. Entre el 8 y 8'99% se repartirá un 1,20% sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

39.5. Cuando el EBE alcance entre un 9 y 9,99%, se repartirá un 2% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

39.6. Cuando el EBE alcance una cifra $\geq 10\%$ se repartirá un 3% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

39.7. Las suspensiones de contrato, por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad al ser naturales se descontarán de los días de cotización a razón de 1 por día. El resultado será la base de cálculo a partir de donde se empieza a descontar los días naturales de absentismo.

39.8. Todo el absentismo tendrá una penalización por ausencia de 1,61. No se deducirá ningún día en caso de permisos sindicales.

Todas las personas trabajadoras con absentismo superior a 9 meses quedan excluidas del cobro de este Plus.

39.9. Una vez determinado el importe resultante señalado en los anteriores apartados, dicha cantidad se distribuirá en función de los días naturales que lleve cada empleado prestando servicios para la empresa, abonándosele un importe proporcional a los días naturales trabajados y proporcional a la duración de la jornada, sin tener en cuenta el salario que percibe cada persona trabajadora.

39.10. El abono de dicho plus se efectuará una vez al año en la nómina del mes de septiembre.

39.11. Las personas que no estén de alta en la empresa en el momento que se efectúe el cálculo y abono del Plus, el mes de septiembre quedarán excluidos de dicho Plus.

39.12. Las personas en situación de jubilación parcial lo cobrarán en función de la presencia real en la empresa.

Artículo 40. *Plus de Almacén.*

Plus de almacén, se abonará para todas las personas trabajadoras de logística inmersas en operaciones de almacén, entre ellas, configuración de albaranes, atención telefónica, etc. que

requiera de una disponibilidad especial para trabajar en días laborables o no laborables. Dicho plus se abonará en proporción a la jornada trabajada.

Artículo 41. *Subsidio de Escolaridad*

41.1. La empresa abonará, por cada hijo un importe mensual percibido durante los 10 meses correspondientes al periodo escolar, según anexo II, por hijo de edades comprendidas entre los 3 y 16 años, incrementándose el importe en función del incremento salarial del Convenio.

41.2. La empresa abonará por cada descendiente de edades comprendidas entre los 3 y 16 años inclusive un importe único 110€ en la nómina del mes de agosto. El importe de éste se recoge en el anexo II del Convenio.

41.3. En caso de que ambos conyugues trabajen en la empresa, cada uno de ellos cobrará el 50% de dicho subsidio salvo pacto o acuerdo contrario.

41.4. Para tener derecho al cobro del subsidio, la persona trabajadora solicitante deberá entregar copia del libro de familia al departamento de RR.HH. Hay que presentar la documentación antes del día 15 del mes del cobro del subsidio.

Artículo 42. *Gastos*

Si por necesidades de la empresa, las personas trabajadoras debieran de salir de viaje la empresa reembolsará los gastos en los que haya incurrido las personas trabajadoras por comidas y alojamiento, teniendo en cuenta los siguientes límites según anexo II.

Artículo 43. *Uso de Coche Particular*

43.1. En el caso que no haya disponibilidad de vehículos de empresa, y la persona trabajadora tenga que hacer uso de su vehículo particular, éste será opcional. Teniendo en cuenta que, ante cualquier incidente que ocasionará daños materiales al vehículo, la empresa no asumirá los importes de reparación de dichos daños.

43.2. Se pagará un kilometraje cuya cuantía está reflejada en el anexo II, por la utilización de vehículo propio, incrementándose anualmente en función del incremento salarial del Convenio para cada año.

Artículo 44. *Valor Hora Ordinaria*

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario Convenio bruto anual, que figura en el anexo II del Convenio, por la jornada calendario anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo número 2, según la siguiente fórmula:

SCBA: salario convenio bruto anual.

$$\frac{\text{SCBA (columna núm. 6, anexo núm. 2)}}{(\text{Horas calendario}) / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Artículo 45. *Horas Extraordinarias*

45.1. Dado el problema de desempleo por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa.

45.2. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria, si así lo acuerdan la empresa y las personas trabajadoras afectadas, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que patronal y las personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del desempleo.

Si finalizado el año natural (31 de diciembre de cada año), existiera un saldo positivo de horas pendientes de compensar por descanso, las mismas se abonarán en el mes de enero del año siguiente.

45.3. En caso de ser retribuidas lo serán conforme a la cantidad reflejada en el anexo II.

45.4. En el caso de ser compensadas serán equivalentes a:

- 1 hora extraordinaria de lunes a viernes = 1 hora + 15 minutos de descanso.
- 1 hora extra sábado = 1 hora + 21 minutos de descanso.
- 1 hora extra festiva = 1 hora + 30 minutos de descanso.

Artículo 46. *Plus Compensación*

46.1. Este plus será percibido por las personas que designe la empresa, como consecuencia del desarrollo de las funciones administrativas y actuaciones necesarias en caso de incidente o accidente.

46.2. La empresa se compromete en formar a este personal, en temas de prevención y en toda aquella formación necesaria para que puedan desarrollar correctamente estas funciones.

46.3. Se percibirá por doce mensualidades e incrementándose anualmente en función del incremento salarial del Convenio para cada año. El importe de éste se recoge en el anexo II del Convenio.

Artículo 47. *Criterios para los Incrementos Salariales*

47.1. Se establecen los siguientes incrementos salariales:

A partir del 1 de junio del 2023 se aplicará la tabla salarial adjunta en anexo II con vigencia desde el 01 de junio del 2023 al 31 de mayo del 2024.

A partir del 1 de junio del 2024 se aplicará una subida salarial respecto a las tablas salariales del anexo II en función del IPC interanual a fecha 30 de abril de 2024 publicado en mayo de 2024, de conformidad con la siguiente escala:

En el caso que el IPC interanual sea igual o superior al 2,5% se aplicará un incremento en las tablas salariales equivalente al referido IPC interanual más el 1,25%.

En el caso que el IPC interanual sea inferior al 2,5% se aplicará un incremento en las tablas salariales equivalente al referido IPC interanual más el 1,25%. Asimismo, en este supuesto se aplicaría un porcentaje adicional, que sería el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{2,5\% - \text{IPC interanual}}{2}$$

47.2. Los incrementos salariales a partir del 1 de junio de 2023 en adelante se aplicarán sobre los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Complemento puesto de trabajo.
- Horas extras.

- Plus nocturno.
- Plus cuarto turno.
- Plus tóxico-penoso.
- Plus suplencia de encargado.
- Plus de compensación.
- Plus de disponibilidad mantenimiento.
- Plus almacén.
- Gastos jornada completa, media jornada y kilometraje.
- Subsidio escolaridad (mensual de septiembre a junio, ambos inclusive).

CAPÍTULO VI Tiempo de Trabajo

Artículo 48. *Jornada*

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio la jornada laboral se fija en 1672,50 horas anuales de trabajo efectivo.

El calendario anual será de 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 49. *Registro de Jornada*

De conformidad con lo previsto en el art. 34.9 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, que pudiera establecerse.

49.1. El sistema de registro se establecerá mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por decisión del empresario o en caso de no llegarse a ningún acuerdo. En cualquier caso, deberá ser fiable, invariable y no manipulable y deberá respetar los derechos de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en nuestra normativa laboral vigente al respecto.

49.2. El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a consulta directa y podrán tomar conocimiento de dicho registro.

Artículo 50. *Pausas y Descripción de los Descansos*

50.1. Para las personas trabajadoras de jornada continuada la pausa será de 30 minutos y para las personas trabajadoras con jornada partida de 20 minutos.

50.2. Para las personas trabajadoras con turno continuado se establecen los siguientes descansos:

5+20+5 = 30 minutos diarios en jornada de 8 horas

50.3. Para las personas trabajadoras con turno partido se establecen los siguientes descansos:

15+5=20 minutos diarios en jornada de 5h matinales y 3 horas por la tarde.

Artículo 51. *Jornada de verano*

51.1. Durante las tres primeras semanas de agosto, y siempre que la actividad de los clientes lo permita se establece un turno para las personas trabajadoras de producción que realizan turnos rotativos:

- Turno intensivo: de 06.00 horas a 14.00 horas.

51.2. Durante las tres primeras semanas de agosto y siempre que la actividad de los clientes lo permita, se establece un turno para las personas trabajadoras de turno partido:

- Turno partido: de 07.00 a 15.00 horas o 06.00 a 14.00 horas.

Artículo 52. *Flexibilidad Horaria*

52.1 Toda persona trabajadora que realice jornada partida, tendrá la posibilidad de negociar con su responsable la hora de entrada, que como máximo será a las 9 horas, con el fin de conciliar su vida familiar, siempre que se respete el cómputo de horas semanal establecido y que no se perturbe el correcto funcionamiento de la organización.

52.2. Para la persona trabajadora cuyo horario sea de jornada partida, que se encuentre en situación de reducción de jornada por guardia y custodia legal, se le ofrece con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, la posibilidad de negociar con su responsable jerárquico, la entrada de 7 a 9h de la mañana y alargar su jornada hasta las 14h.

52.3. Toda persona trabajadora interesada en acogerse a dicho horario tendrá que recibir autorización por parte de su responsable jerárquico, de acuerdo con los requerimientos organizativos y productivos del departamento.

52.4. Para toda la persona trabajadora de turno partido, se establece una jornada intensiva de 7 a 15 horas (con la posibilidad de hacer de 6 a 14 horas, previo acuerdo con su responsable). todos los viernes del año, se podrá hacer rotaciones para cubrir las posibles necesidades del departamento si las hubiera, siempre que la organización de la empresa lo permita.

52.5. Para todas las personas trabajadoras de turno partido, podrán aumentar la jornada laboral en 30 min diarios de lunes a jueves, en el caso de semanas laborales completas, con el fin de reducir dos horas máximo en la jornada intensiva del viernes de 8 a 14h, siempre que la organización de la empresa lo permita.

52.5. Si uno de los viernes del mes es festivo el intensivo se podrá hacer el jueves anterior, siempre que la organización de la empresa lo permita.

Artículo 53. *Tiempo de Comida en Jornada Partida*

53.1. Se establece la posibilidad de disfrutar de una flexibilidad horaria, para las personas trabajadoras de la empresa que realicen turno partido siempre que la organización de la empresa lo permita y de conformidad con las siguientes condiciones:

- a) Flexibilidad hora de entrada: se establece la posibilidad de entrada entre las 07.30 horas de la mañana y las 9 horas de la mañana.
- b) Flexibilidad descanso para comer de un mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas dentro de la franja horaria de las 13.00 horas a las 15.00 horas de la tarde.
- c) Flexibilidad hora de salida: dependiendo de la hora de entrada y el descanso realizado para comer se podrá efectuar la salida a partir de las 17.00 horas de la tarde.

Esta medida se fundamenta en un modelo de gestión orientado a la mejora de la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio y como premisa fundamental al correcto funcionamiento de la organización, que no debe verse afectado sino optimizado según sus necesidades.

Es por ello que toda persona trabajadora que realice turno partido interesado en acogerse a dicha flexibilidad horaria deberá solicitarla y tendrá que recibir autorización por parte de su responsable jerárquico.

53.2. En caso de que concurran circunstancias objetivas que hagan de imposible cumplimiento lo establecido en el presente artículo la empresa podrá establecer nuevas condiciones relativas a los tiempos de comida previa información a la RLT.

Artículo 54. *Vacaciones.*

54.1. Toda persona trabajadora comprendida, en el ámbito de aplicación del presente Convenio devengará los días de disfrute de vacaciones desde el 1 de agosto al 31 de Julio.

54.2. Toda persona trabajadora disfrutará de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, los 30 días naturales que incluyen 22 días laborables y 4 sábados y 4 domingos en el mismo periodo.

54.3. La persona trabajadora cuya incapacidad laboral temporal haya sobrevenido durante sus vacaciones anuales retribuidas, tiene derecho a disfrutar posteriormente de un periodo de vacaciones de duración equivalente al de su enfermedad coincidente con los días de vacaciones. La persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

54.4. La persona trabajadora que haya prestado servicios por tiempo inferior a un año tendrá derecho a la parte proporcional del periodo de vacaciones.

Artículo 55. *Calendario*

55.1. La elaboración del calendario es facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables. No obstante, la elaboración del calendario estará precedida siempre de un período de negociación de un mínimo de 15 días con la representación legal de las personas trabajadoras, a fin de intentar consensuarlo.

Se facilitarán en la medida de lo posible días de libre disposición a la hora de elaborar y calcular el calendario laboral de cada año.

55.2. La persona trabajadora que solicite los días de libre disposición o cambio de días de vacaciones en días laborables, se regirá por lo siguiente: Previa solicitud mediante formulario y con una antelación de un máximo de 15 días al hecho causante, salvo situaciones excepcionales justificadas al encargado /encargada o responsable, se admitirán o no las peticiones de toda persona trabajadora que solicite en cada momento. La respuesta a la solicitud se entregará mediante una copia del formulario, en un plazo de tres días con la firma del encargado/encargada o responsable.

Artículo 56. *Flexibilidad Estructural*

56.1.- Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá modificar el calendario laboral y la jornada establecida para cada persona trabajadora, estableciendo una distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año, negociándolo y acordándolo con la RLT.

En todo caso se preavisará a la persona trabajadora con un plazo de cinco días naturales de antelación, indicándole por escrito el día y la hora que trabajará y cuando descansará en las jornadas de distribución irregular.

La empresa podrá establecer la jornada irregular a lo largo del año según lo establece el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 34.2.

56.2. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, y hasta un máximo de diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

56.3. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo la persona trabajadora percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del calendario inicialmente establecido.

Artículo 57. *Flexibilidad Coyuntural*

57.1. En situaciones excepcionales, imprevistas, sobrevenidas o por necesidades del cliente y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario o jornada de las personas trabajadoras, a través de las medidas de flexibilidad y establecer una bolsa horaria positiva y negativa, que se regula en el presente artículo.

Ello significará que la empresa podrá modificar las horas o los días de la jornada por un máximo de 80 horas en positivo, bolsa horaria positiva, y un máximo de 80 horas en negativo, bolsa horaria negativa, anuales.

La modificación de los días de trabajo podrá suponer que las personas trabajadoras el personal en periodos de inactividad o de incremento de actividad podrá ver modificada su horario o jornada laboral en 80 horas laborables al año, 80 horas como máximo en positivo y 80 horas como máximo en negativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por bolsa horaria positiva aquella persona trabajadora que previamente trabajará más horas o días de los previstos en el calendario anual y a posteriori se les compensará por descanso o se le abonará, y bolsa horaria negativa, a la inversa, es decir, que la persona trabajadora deja de trabajar horas o días en periodos de baja actividad, recuperando los mismos trabajando las horas o los días que la empresa le indica como obligatorios.

Las jornadas de distribución irregular ya sea por bolsa horaria positiva o negativa se establecerán de forma individual a cada persona trabajadora, dependiendo de las necesidades de la empresa y en relación de las funciones que desempeñe.

Por tanto, la bolsa horaria podrá ser positiva o negativa:

– Bolsa positiva: Son las horas o días que a título individual de la persona trabajadora que deberá realizar una jornada de trabajo superior a la prevista en el calendario laboral anual, dentro del año natural, enero a diciembre.

Es decir, las personas trabajadoras ampliarán su jornada laboral diaria hasta un máximo de diez horas o prestarán servicios en días laborables, sábados incluidos, siempre que no afecte a festivos ni a sábados entre festivos.

Por lo tanto, la bolsa horaria se podrá realizar en todos los turnos de lunes a viernes, y los sábados en los turnos de mañana y en turnos de tarde excepcionalmente.

– Bolsa Negativa: Son las horas o días que a título individual de la persona trabajadora que deberá reducir su jornada u horario o dejar de prestar servicios en una jornada de trabajo laboral previsto en el calendario laboral anual, de enero a diciembre sin perjuicio de cobrar el salario íntegro.

Dicha bolsa horaria supondrá un decremento del horario o jornada laboral en un máximo de 80 horas anuales, que obligará a las personas trabajadoras a recuperarlo a posteriori.

La recuperación del horario o jornada lo establecerá la empresa, y se podrá realizar en cualquier día de lunes a viernes. También se podrá recuperar en sábados siempre que dicha recuperación se produzca en los turnos de mañana y de tarde excepcionalmente.

La recuperación se realizará por jornadas completas siempre que sea posible.

57.2. Para ello la empresa, previa información a la RLT, preavisara con un mínimo de cinco días naturales de antelación a la persona trabajadora individualmente afectado. Durante el referido periodo de preaviso, se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. En caso de desacuerdo, intervendrá en mediación el TLC, a requerimiento de cualquiera de las partes.

57.3. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, la persona trabajadora percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

57.4. Los periodos de cómputo de bolsa positiva y negativa se harán por año natural de enero a diciembre.

57.5. En las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo de embarazo o lactancia y licencias por permisos, la falta de presencia de la persona trabajadora no implicará ni generación, ni consumo de horas de bolsa horaria.

57.6. Finalizado cada año natural se regularizará la jornada de la persona trabajadora afectada por la bolsa horaria en base a las siguientes normas.

Regularización de la bolsa horaria positiva: Si finalizado el año natural, 31 de diciembre de cada año, existiera un saldo positivo por todo el periodo de flexibilidad a favor de la persona trabajadora de las horas de bolsa horaria, es decir horas pendientes de abono o descanso, las mismas se abonarán en el mes de enero del año siguiente a precio de hora extraordinaria del año en curso. Regularización de bolsa horaria negativa: Si por el contrario el saldo a 31 de diciembre de cada año fuera negativo, por todo el periodo de flexibilidad, a favor de la empresa, es decir existiera un número de horas pendientes de realización por parte de la persona trabajadora, la recuperación de dichas horas será facultad exclusiva de la empresa en su organización para que las personas trabajadoras tengan la oportunidad de realizarlas hasta el 31 de mayo del año siguiente.

La persona trabajadora podrá liquidar parcial o totalmente la bolsa horaria negativa con el valor de hora ordinaria, anexo II.

En todo caso en la nómina de cada mes se informará de la situación de horas por aplicación de bolsa horaria a cada la persona trabajadora y se informará mensualmente a la RLT del total de horas de la Bolsa positiva y de la Bolsa negativa de la persona trabajadora afectada.

Existe una comisión para el seguimiento de la bolsa horaria conjuntamente RLT / Dirección.

57.7. En todo caso, la flexibilidad horaria establecida en el presente artículo respetará las previsiones del artículo 59 del Convenio colectivo sectorial de la industria siderometalúrgica para la provincia de Barcelona.

Artículo 58. *Paros Improductivos*

Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación de las personas trabajadoras de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, la Dirección de empresa deberá comunicar a la Representación Legal de las personas trabajadoras la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Artículo 59. *Conciliación de la vida laboral por cuidado de familiares hasta 2º grado y descendientes menores de 12 años a través de la reducción de jornada o adaptación y distribución de la misma para cuidados de descendientes menores de 12 años.*

59.1. La persona trabajadora que tenga a su cargo un menor de 12 años, así como familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos ni desempeñen una actividad retribuida, pueden disfrutar de una reducción de jornada, con reducción proporcional del salario, en los términos y condiciones previstos en el artículo 37.6 TRLET.

59.2.1. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

59.2.2. Una vez solicitada la adaptación de jornada por la persona trabajadora, las partes deberán iniciar un periodo de negociación, cuya duración máxima será de 30 días. Tras la finalización de la negociación, la empresa deberá comunicar su decisión por escrito y de forma motivada, en caso de negarse la solicitud, a la persona trabajadora y planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

59.3. La empresa dará cuenta a los RLT de cuantos acuerdos se soliciten y se acepten.

CAPÍTULO VII Código de Conducta

Artículo 60. *Criterios Generales del Régimen Disciplinario*

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal vigente en cada momento

60.1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

60.2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

60.3. La empresa dará cuenta a los RLT y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

60.4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

60.5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

60.6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por las personas trabajadoras ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

60.7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el protocolo de acoso previsto en el procedimiento de actuación interno de Snop.

Artículo 61. *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 62. *Faltas Graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

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

Artículo 63. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice

trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

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

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 64. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 65. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

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

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Artículo 66. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

66.1. Declaración de principios.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

En base a este principio, la Dirección de Snop Estampación SA, manifiesta que el acoso moral y el acoso sexual suponen un grave atentado contra la dignidad de la persona, y consecuentes con la decisión de no permitirlos ni tolerarlos acuerdan establecer un conjunto sistemático de medidas para garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de situaciones que puedan vulnerar y afectar tanto al equilibrio de la salud física y psicológica como al bienestar de las personas.

Así, declaran:

- La total prohibición de cualquier acción o conducta constitutiva de acoso de cualquier naturaleza, siendo considerada ésta, en su caso, como falta laboral que será sancionada del modo previsto en el Convenio colectivo de aplicación en Snop Estampación SA.
- Que todas las personas trabajadoras de Snop Estampación SA, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo tipo de acoso y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca acoso moral ni sexual en los grupos de trabajo o unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Que, en el supuesto de producirse acoso, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.
- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí misma o a través de personas de su confianza, pudiendo utilizar además los cauces o procedimientos que se determinan en este Protocolo.

- Que efectivamente establecen mediante el presente Protocolo un método para que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual y/o moral, todo ello con las debidas garantías y en un marco de observancia de las normas constitucionales, laborales, y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales laborales.

66.2. Definiciones. Conforme a la Ley Orgánica 3/2007

Acoso Laboral: Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión la persona trabajadora de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias la persona trabajadora o la humillación, desprecio o minusvaloración en público la persona trabajadora.

Acoso sexual: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Se contempla la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

También se consideran grados distintos de Acoso Sexual:

- Acoso leve: chistes de contenido sexual sobre la mujer; piropos / comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras; pedir reiteradamente citas; acercamiento excesivo; hacer gestos y miradas insinuantes.
- Acoso grave: hacer preguntas sobre su vida sexual; hacer insinuaciones sexuales; pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones; presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.
- Acoso muy grave: abrazos, besos no deseados; tocamientos, pellizcos; acorralamientos; presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas; realizar actos sexuales bajo presión de despido; asalto sexual.
- 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.

– Sentimiento de Acoso: Momentos en los que una persona puede sentirse en situación de acoso, sin que existan razones directas concretas pero que es importante poner en conocimiento para analizar si pudieran ser consideradas como tales.

• Derechos Fundamentales: A través de las conductas de acoso sexual, la víctima puede ver lesionados varios derechos fundamentales:

– Derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
– Derecho a la integridad física y moral (art. 18.1 CE)
– Derecho a la igualdad (art. 14 CE), ya que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres.

• Acciones ante la jurisdicción social. La víctima tiene la posibilidad de imponer:

– Acción de extinción del contrato (art. 50 ET), por la que la se solicita la extinción de su contrato con derecho a indemnización prevista para el despido improcedente.

– Acción por la violación del derecho fundamental a ser discriminada por sexo. La persona solicitante puede demandar el cese inmediato del acoso sexual y también la reparación de los perjuicios sufridos, incluida indemnización que proceda.

• Tipología de acoso. Existen varias clasificaciones:

– Acoso de intercambio (o quid pro quo): Se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

Implica un abuso de autoridad. Son, por tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente.

– Acoso ambiental: Es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Normalmente lo producen los propios compañeros o compañeras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa.

Según el vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada,

– Acoso horizontal: entre compañeros/as
– Acoso vertical descendiente: mando – subordinado/a
– Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando

66.3. Protocolo de actuación. Fases.

Se establecen dos formas de actuación:

66.3.1. Procedimiento Informal: asistencia y consejo.

La persona afectada podrá optar por una vía informal de esclarecimiento de los hechos, comunicándolo a Recursos Humanos que designará un mediador interno o solicitará la

intervención de una persona experta y externa a Snop Estampación SA, que será quien se encargará de llevar adelante la gestión del conflicto de forma estrictamente confidencial.

En Snop Estampación SA, esta persona será designada por la Dirección de la empresa.

Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y se aconseja que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y personas trabajadoras.

A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de conflictos, problemas y políticas de la organización, etc., tanto en los procedimientos formales como en los informales y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

66.3.2. Procedimiento Formal: Reclamación y queja.

Si se formula una queja formal, el/la empleado/a deberá contactar a su Superior Inmediato o a Recursos Humanos a la mayor brevedad y formular la queja por escrito.

Dicha queja será remitida al Comité de Prevención de Acoso.

La persona denunciada será advertida de la naturaleza de la queja, dándose todas las oportunidades posibles para refutar la denuncia.

Una vez comience la investigación, podría ser necesario interrogar a otros empleados. Si esto ocurre, se les informará de la necesidad de mantenerlo en la mayor absoluta confidencialidad.

Cualquier comentario, alegación tomado de los testigos se enviará a la persona que formula la queja y a la persona sobre la que se ha formulado la queja para que hagan sus comentarios antes de llegar a una conclusión en la investigación.

Todas las quejas recibidas se tratarán con el máximo rigor y tramitándose lo antes posible con la máxima confidencialidad y discreción para salvaguardar a todas las partes de rumores o cotilleos dañinos.

En el expediente se incluirán todas las actuaciones relevantes que se lleven a cabo en el curso de la investigación.

66.3.3. Procedimiento Formal. Fase de orientación y apoyo al afectado y, en su caso denuncia.

El Comité de Prevención de acosos, integrado por tres miembros designados por Snop Estampación SA en su representación, al menos uno de ellos será una mujer.

Las principales funciones de este Comité serán la de prestar apoyo y orientación en cuanto a las actuaciones a seguir por aquellas personas que pudieran sufrir de acoso y las de ser órgano receptor de las denuncias que se formulen, en su caso. También podrán proponer medios de prueba a RR.HH, y recomendar medidas preventivas para evitar este tipo de situaciones.

Así mismo entre las funciones del Comité estará la de asistir a los afectados, si así lo deciden éstos, tanto denunciadores como denunciados.

La denuncia habrá de ser formulada mediante escrito firmado por la persona afectada. En tal escrito se concretarán con claridad los hechos, sus supuestos autores, y se propondrán medios de prueba.

La denuncia también podrá ser formulada ante Recursos Humanos, en cuyo caso este Dpto. informará al Comité de Prevención de acosos.

De manera inmediata y con el máximo respeto y tacto hacia todas las personas implicadas se

efectuarán, por parte de RR. HH, o de quien, en atención a la naturaleza de los hechos denunciados, este Dpto. pudiera delegar, la pertinente averiguación para conocer de manera objetiva los hechos denunciados y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y su responsable o responsables.

La fase de investigación y práctica de los medios de prueba oportunos podrá ser encargada a un experto externo a la organización.

Del resultado de las averiguaciones realizadas se dará cuenta al Comité de Prevención de acosos.

En todo momento se garantizará la máxima confidencialidad.

66.3.4. Procedimiento Formal. Fase de conclusión.

En el plazo máximo de 30 naturales desde la presentación de la denuncia, RR.HH, tras recibir en los casos necesarios informe del Comité de Prevención de Acosos, habrá de resolver por escrito el expediente, bien proponiendo el sobreseimiento por considerar que la conducta imputada no ha sido probada y señalando en este caso si ha habido o no buena fe en la denuncia, o, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, tipo e intensidad de la conducta , reiteración, etc., graduar la falta como grave o muy grave, y entrando en ese momento a jugar la aplicación del correspondiente capítulo del Convenio colectivo en cuanto a faltas y sanciones, con los procedimientos que para el ejercicio del poder disciplinario hay establecidos en Snop Estampación SA.

Así mismo, se determinarán las responsabilidades en que haya podido incurrir el denunciante de mala fe.

Una vez que la investigación llegue a su fin se informará a todas las partes si la queja ha sido confirmada.

66.4. Disposiciones varias

66.4.1. Tanto durante la fase de sustanciación del procedimiento establecido como en el supuesto de resolución de expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso u otra medida disciplinaria, la Entidad tomará las acciones oportunas para que el agresor/a y la persona acosada no convivan en el mismo ámbito laboral, departamento o sucursal, tenido la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado.

66.4.2. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento.

66.4.3. Se establecerán las medidas y cautelas necesarias para garantizar que tanto las personas que hayan procedido a denunciar el tipo de situaciones descritas como aquéllas que hayan participado en el pertinente esclarecimiento de las mismas no sufran ningún tipo de represalias.

66.4.4. Tanto Recursos Humanos como la representación de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

66.4.5. Con el objeto de prevenir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso, se establecen los siguientes mecanismos para divulgar este protocolo; mediante publicación de noticia y contenido del presente documento en el apartado correspondiente de la intranet, y su inclusión en los programas de formación de acogida a nuevos empleados. Los/as representantes de las personas trabajadoras participarán, apoyarán y potenciarán estas acciones mediante la sensibilización de las personas trabajadoras, y también mediante la información a la Dirección de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y pudieran propiciar situación de cualquier tipo de acoso.

66.4.6. El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su publicación. Se establece una validez de cinco años, adquiriéndose el compromiso de revisar el funcionamiento del presente protocolo al final de dicho periodo. En caso de no existir modificación alguna del contenido, la validez del documento se entenderá tácitamente prorrogada por el mismo periodo.

CAPÍTULO VIII Derecho Supletorio

Artículo 67. *Derecho Supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, el Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal y en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPÍTULO IX Salud y Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 68. *Declaración de Objetivos, Criterios Generales*

La empresa cuenta con una Política de Prevención cuyo objeto es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, según lo establecido en el artículo 5 de la Ley 31/95 PRL. Esta Política de Prevención se materializa en todos los procesos que la empresa desempeña, aplicando los Principios de Acción Preventiva descritos en el artículo 15 de la Ley 31/95 PRL y artículo 70 del Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (en adelante, CEM), que son:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.

- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

A través del conjunto de medidas de prevención, la empresa lleva a cabo su deber de protección como empresa, garantizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo; y pone de manifiesto los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, detallados en los artículos 14 y 29 de la Ley 31/95 PRL.

Artículo 69. *Sistema de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*

La empresa asegura que:

69.1. Dispone de la siguiente Documentación que conserva a disposición de la autoridad laboral, según lo detallado en el artículo 23 de la Ley 31/95 de PRL:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Práctica de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día.

69.2. Durante las situaciones detalladas en el artículo 32 bis de la Ley 31/95 PRL y artículo 22 bis del RD. 39/97 RSP, la empresa asegura la presencia de Recursos Preventivos en el trabajo. La designación de recurso preventivo se lleva a cabo según lo detallado en el artículo 80 del CEM.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Las personas trabajadoras que formen parte de los recursos preventivos tiene que reunir los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos citados y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

69.3. En cumplimiento del artículo 18 de la Ley 31/95 de PRL, la empresa adopta las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban toda la Información necesaria en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/95 PRL.

Esta información se lleva a cabo a través de la representación de las personas trabajadoras. No obstante, se informa directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

69.4. La empresa consulta a las personas trabajadoras, y permite su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, asimismo, permite su participación a través de propuestas dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa, según lo establecido en el Capítulo V de la Ley 31/95 PRL.

69.5. La empresa en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 31/95 PRL, cuenta con un Plan que recoge las Medidas de Emergencia necesarias para combatir una posible emergencia, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de los centros de trabajo de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

69.6. Las personas trabajadoras deberán informar si durante su jornada laboral sufren alguna lesión, corte, golpe, etc., visarán a su encargado para rellenar el documento de posible situación lesiva. Para evitar que vuelva a suceder y en función de la gravedad, se realizará una investigación en la que la información de la persona trabajadora es esencial.

Artículo 70. *Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección de la Salud.*

70.1. La empresa dispone de un Servicio de Prevención Propio y concierto con varios Servicios de Prevención Ajenos en cumplimiento del Capítulo IV de la Ley 31/95 PRL y Capítulo III del RD. 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP) a través de los cuales se gestionan las cuatro especialidades en materia de prevención de riesgos laborales, que son:

- Seguridad en el Trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Medicina del Trabajo.

En cumplimiento del artículo 16 de la Ley 31/95 PRL y artículos 2-9 RD. 39/97 RSP, la empresa ha implantado y aplica un Plan de Prevención de Riesgos Laborales común para todos los centros de trabajo, así como una Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva específica para cada centro. Esta evaluación se realiza teniendo en cuenta los requisitos detallados en los artículos 76, 77 y 78 del CEM, artículos 25, 26 y 27 de la Ley 31/95 de PRL además de los requisitos establecidos en toda norma de aplicación (RD. 485/97, RD. 486/97, RD. 487/97, etc.)

70.2. Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

70.3. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

70.4. La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, por la persona trabajadora integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

Artículo 71. *Delegados de Prevención.*

71.1. En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados y delegadas de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación de nivel básico de 50 horas, y todas aquellas formaciones que fuesen necesarias para el desarrollo de sus funciones.

71.2. Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente. representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

71.3. Ocurrido un accidente grave o muy grave, la Dirección de empresa lo comunicará a los delegados y delegadas de Prevención, que tendrán derecho a participar desde su inicio en la investigación del mismo, sin perjuicio de las competencias que las normas estatales y el IV Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal, (CEM) (BOE 29 de diciembre de 2021), otorgan a los representantes legales de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 72. *Comité de Seguridad y Salud*

72.1. La empresa ha constituido un Comité de Seguridad y Salud en cumplimiento de los artículos 38, 39 y 40 de la Ley 31/95 de PRL para cada centro de trabajo, en el que además se abordan aspectos relacionados con el Medio Ambiente. Está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la representación de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Los Delegados de Prevención disponen de las competencias y facultades establecidas en los artículos 35, 36 y 37 de la Ley 31/95 PRL. Asimismo, se ha constituido un Comité Intercentros cuyo objeto es la coordinación de todos los centros de Snop Estampación en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

72.2. La comisión paritaria mantendrá una reunión ordinaria cada tres meses y con carácter extraordinario cuando una de las partes lo solicite.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio Comité mediante la correspondiente acta y el seguimiento de los mismos por la comisión.

Artículo 73. *Vigilancia de la Salud*

73.1. En cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/95 PRL y artículo 74 del CEM, la empresa lleva a cabo la Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras a través de reconocimientos médicos, en función de los protocolos establecidos por el servicio médico.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, la empresa realizará los siguientes reconocimientos médicos:

73.2. Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se reorientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.

73.3. De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.

73.4. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

73.5. Los informes previos de los representantes legales de las personas trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o de sus compañeros de trabajo.

73.6. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

73.7. Los reconocimientos médicos de las personas trabajadoras que por ley estuviera obligado a someterse anualmente y de aquellos que voluntariamente accedan a realizarlo, se realizarán dentro su jornada laboral, siempre que sea posible. En el caso de que no fuera posible, la empresa abonará el tiempo con el valor de la hora extraordinaria completa para las fracciones, parking y kilometraje, aportando justificante donde se especifique hora de entrada y salida. Se realizarán los reconocimientos según los protocolos específicos por departamentos y secciones.

Artículo 74. *Vestuario laboral y EPI'S*

La selección y entrega de Prendas de Trabajo y Equipos de Protección Individual se realiza siguiendo lo establecido en el artículo 84 del CEM y artículo 17 de la Ley 31/95 PRL

74.1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de equipamientos completos (verano e invierno), adaptados a las condiciones termo higrométricas, (estrés térmico), por ejemplo, aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable. La persona trabajadora será informada previamente del vestuario asignado a cada puesto y se les entregará a las personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser previa consulta y participación con el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

El reparto de la ropa se realizará en los centros de trabajo.

Plazo entrega: La ropa de invierno se entregará la segunda quincena septiembre y la de verano segunda quincena de abril. La empresa dispondrá en todo momento de stock de repuesto de ropa laboral en cada centro de trabajo dentro de las posibilidades.

74.2. EPI's, la empresa dotará a las personas trabajadoras con los EPI's necesarios acordados previamente con la CSS, para la realización del trabajo de conformidad al dispuesto en los preceptos legales para cada caso.

Asimismo, en circunstancias especiales, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, la empresa estará obligada a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

La persona trabajadora que realice su cometido con lentes graduadas, la empresa tendrá que proporcionarle unas fundas protectoras (cubre-gafas) y que en razón del trabajo que realice sufrieran deterioro o rotura, su coste lo asumirá la empresa. Así mismo se entregarán gafas graduadas protectoras para las personas trabajadoras que las requieran en su puesto de trabajo, con contrato fijo y la persona trabajadora con contrato temporal, un mínimo de 16 meses de contrato Snop enlazados. La persona trabajadora que no disponga de dicha antigüedad podrá solicitar igualmente a la empresa las gafas graduadas, abonándolas y guardando la factura que será reembolsada por la empresa en el momento que alcance el tiempo exigido para tener derecho a ellas.

La empresa designará el modelo de calzado de seguridad a entregar de forma genérica a la plantilla. Así mismo, toda persona trabajadora tendrá a su disposición (bajo prescripción médica) otros diez modelos de calzado con el fin de poder adaptarse a las características individuales de cada persona trabajadora.

Artículo 75. *Formación en Prevención de Riesgos Laborales*

En cumplimiento del artículo 19 de la Ley 31/95 PRL, artículo 88 del CEM, la empresa proporciona formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de

riesgos laborales, a cada persona trabajadora, adaptada a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

La formación mínima en prevención de riesgos laborales se desarrolla y gestiona según lo detallado en los Capítulos XVIII y anexo IV del CEM, a través de la empresa como entidad homologada y a través de los Servicios de Prevención Ajenos.

Artículo 76. *Contratas y Subcontratas*

La empresa lleva a cabo la Coordinación de Actividades Empresariales en cumplimiento del RD. 171/2004, artículo 24 de la Ley 31/95 PRL y artículo 87 del CEM.

Artículo 77. *Inserción de Personas con Diversidad Funcional*

Al objeto de favorecer la contratación de personas con diversidad funcional, las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia de la obligación que tiene la empresa de que al menos el 2% de su plantilla sea personas con diversidad funcional.

Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla personas con diversidad funcional, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas legalmente al respecto.

CAPÍTULO X Permisos

Artículo 78. *Permisos Especiales Retribuidos*

78.1. A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

78.2. La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 16 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán 16 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho. Esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho y matrimonio en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

Se podrá disfrutar ininterrumpidamente dentro de los dos meses posteriores al matrimonio, siempre que la organización de la empresa lo permita, no sobrepasando en ningún caso los días laborales a disfrutar tal y como se hubiesen contado si se hubiese disfrutado el primer día laboral del hecho causante con un preaviso a la empresa de un mes.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c) Cinco días en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de hospitalización y mientras ésta dure la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso. Dicho permiso podrá ser fraccionado en periodos mínimos de 4 horas únicamente durante 2 de los 5 días del permiso.

d) Fallecimientos:

d.1. Dos días por el fallecimiento parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d.2. Durante tres días laborables en los casos de fallecimientos de hijos políticos (yerno y nuera) y padres políticos de la persona trabajadora.

d.3. Durante quince días naturales en los casos de fallecimiento cónyuges o hijos. Se tendrá derecho a 15 días naturales de permiso con independencia de si existe necesidad de desplazamiento o no.

d.4. Cinco días naturales en los casos de fallecimiento de padres. Se tendrá derecho a un máximo de ocho días naturales de permiso si existe necesidad de desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.

d.5. Un día en caso de fallecimiento de tíos, en grado de consanguinidad con la persona trabajadora, este día de permiso se cogerá para el día del entierro. Si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento a tal efecto, igual o superior, a 200km, el permiso se ampliará un día natural más. Asimismo, se dispondrá de 4 horas en caso de fallecimiento de cónyuge de los tíos, en grado de consanguinidad de la persona trabajadora, para el día del entierro.

e) En el caso de los apartados d.1 y d.2 y si la persona trabajadora necesitara hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el permiso se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación por la persona trabajadora, la empresa deberá conceder un permiso sin retribuir hasta un periodo máximo de 10 días naturales por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, adicionales a los previstos legal y convencionalmente.

f) Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual. Se podrá disponer del mismo 15 días antes o después del empadronamiento.

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

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el Estatuto de los trabajadores.

i) 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.

j) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas. Las horas se contabilizarán en año fiscal (1 de junio al 31 de mayo del siguiente año).

78.3. En los apartados a c y d, el inicio del permiso retribuido será el primer día laborable del hecho causante.

78.4. Se concede un permiso retribuido de 22 horas anuales como máximo para todas las personas trabajadoras con el fin de asistir a una consulta de medicina general del Servei Català de la Salut o en su defecto a asistencia de medicina privada siempre que se aporte el correspondiente justificante médico. Este límite de 22 horas al año incluirá los supuestos de acompañamiento de, cónyuge, descendientes y ascendientes de 1º grado. Las horas se contabilizarán en año fiscal (1 de junio al 31 de mayo del siguiente año).

78.5. Además, se concede el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o en su defecto a asistencia de medicina privada cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

78.6. Para todos los permisos retribuidos. es necesaria la presentación de justificante.

Artículo 79. *Acumulación horas para cuidado del lactante.*

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece, siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas para el cuidado del lactante hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija, este derecho es extensible a ambos progenitores, y será equivalente a 14 días laborales.

Artículo 80. *Permiso para la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica.*

80.1.- El permiso tendrá una duración de 16 semanas con la siguiente distribución:

- Las 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las 10 semanas restantes, podrán disfrutarse a jornada completa o parcial, en el caso que sea parcial, desde un octavo hasta la mitad de la jornada, será previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Asimismo, a voluntad de las personas trabajadoras dichas 10 semanas podrán distribuirse:

a) De manera continuada al periodo obligatorio.

b) De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute interrumpido será necesario por parte de la persona trabajadora un preaviso de al menos 15 días.

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

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

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

80.1.4. En el supuesto de que el otro progenitor, no tuviera la carencia suficiente de cotización a la seguridad social para disfrutar del permiso anteriormente descrito, la persona trabajadora gozará de un permiso retribuido de dos días, en caso de nacimiento de hijo/hija que se podrá ampliar hasta un día natural más, en caso de parto abdominal (cesárea).

80.2. Adopción, guarda y acogimiento.

El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento disfrutará de las mismas semanas y condiciones que los contemplados en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores

80.3. Parto múltiple e hijos con discapacidad.

El permiso por nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento se ampliará una semana más para cada uno de los progenitores en el supuesto de que el hijo o la hija tengan una discapacidad.

Del mismo modo, si se trata de un nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, cada uno de los progenitores dispondrá de una semana más por cada hijo o hija distinta del primero

Artículo 81. Complemento por AT y Complemento por IT.

81.1. La empresa complementará las prestaciones que tenga que abonar por accidente de trabajo, enfermedad profesional, así como accidentes in itinere hasta el 100% de la base reguladora Snop, salario bruto anual / 360 días, en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

81.2. En los supuestos de baja por incapacidad temporal por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que “en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, la persona trabajadora percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 82. Excedencias.

82.1. La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes por un periodo inferior. Para acogerse a otra excedencia voluntaria la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

82.2. A partir de la vigencia del presente Convenio, la persona trabajadora que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, con derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En el supuesto de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

82.3. La persona trabajadora que tenga su cargo a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La duración de la excedencia no será superior a 5 años. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más personas trabajadoras de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 83. Licencia Sin Sueldo

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Siempre que el proceso productivo lo permita, la persona trabajadora con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo

sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras pueden disponer, con un preaviso de 7 días naturales, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

CAPÍTULO XI Guardias de Mantenimiento

Artículo 84. *Calendario de Guardias*

Las personas trabajadoras de mantenimiento que formen parte del equipo de guardia 24 horas en sábados y 24 horas domingos, tendrá derecho a un calendario en el cual se especificará sus respectivos días de guardia.

Artículo 85. *Turnos durante las Guardias de Mantenimiento*

Las personas trabajadoras afectadas en la realización de guardias fin de semana estará formado por equipos de 2 operarios los cuales se organizarán de la siguiente forma:

- a) Cada equipo realizará 2 fines de semana seguidos de guardia.
- b) Para el primer fin de semana. Uno de ellos realizará guardia el primer sábado y el otro el domingo y viceversa para el siguiente fin de semana.
- c) Una vez acabado el cuarto turno se crearán equipos de guardia de mantenimiento, como también la relación de los mismos.
- d) En el anexo se detalla la relación de las personas trabajadoras de mantenimiento afectado para la realización de las guardias 24 horas. Según las necesidades económicas, organizativas, productivas u técnicas existentes podrá sustituirse la persona trabajadora por otro.

Artículo 86. *Comunicación de Averías*

Durante las guardias de mantenimiento la empresa facilitará al operario dos teléfonos móviles, con líneas diferentes los cuales siempre los llevarán las personas trabajadoras, en sus turnos de guardia, siendo el tiempo máximo, desde que se avisa hasta su llegada a la empresa de 1 hora, aproximadamente.

Artículo 87. *Transporte*

Por motivos de desplazamiento en los días de guardia, la empresa abonará la cuantía reflejada en el anexo II. Por cada año de vigencia se incrementará a razón del incremento de Convenio. Se deberán de abonar el total de kilómetros tanto de la ida como los de la vuelta, tomando como base de cálculo el domicilio habitual la persona trabajadora.

Artículo 88. *Horas de Guardia*

La persona trabajadora de guardia, que haya cumplido su jornada de trabajo y deba desplazarse para solucionar una avería a fábrica el total de horas que realice las percibirá de la siguiente forma:

- a) Las horas se percibirán con el concepto salarial incentivos.
- b) El precio de las horas de guardia será el valor de las horas extraordinarias existentes en cada momento tanto para los días normales, como festivos y nocturnas.

c) Toda intervención derivada de una llamada de duración inferior a una hora será considerada como una hora completa de trabajo a partir de la primera hora, el resto de tiempo se pagará como real trabajado.

d) Para el cómputo de las horas a percibir se empezará a contar desde la llegada a la empresa y posterior salida de la misma, según indique el marcaje de presencia.

Artículo 89. *Gastos durante las Guardias de Mantenimiento.*

A los desplazamientos producidos por las guardias de mantenimiento, siempre que este coincida con las horas de comida o cena, 13.00 para la comida y 21.00 para la cena, se le aplicara los gastos reflejados en el anexo II.

Artículo 90. *Descansos de las personas trabajadoras y guardias de mantenimiento.*

En el caso de que una avería ocupe mucho tiempo y la persona trabajadora tenga que acudir a su turno normal de trabajo, entre la salida de guardia y la entrada a su turno normal de trabajo debe haber un mínimo de 12 horas.

CAPÍTULO XII Formación

Artículo 91. *Promoción y Formación Profesional*

91.1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si trabaja a turnos, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

91.2. La empresa garantizará la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta entre las personas trabajadoras para acceder a la formación y que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

91.3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresa.

Artículo 92. *Participación del Comité de Empresa en la Formación*

92.1. La empresa informará al Comité de empresa de las acciones formativas que tenga previsto desarrollar, facilitando la denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar, colectivos destinatarios y número de participantes por acción; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes; lugar previsto de impartición de las acciones formativas y balance de las mismas desarrolladas en el ejercicio precedente.

92.2. Anualmente la empresa proporcionará al Comité el plan de formación en el que aparece el detalle de la formación a realizar y el coste que representa.

Artículo 93. *Formación de las Personas Trabajadoras*

93.1. Las formaciones se harán dentro de la jornada ordinaria de cada persona trabajadora y, si no fuera posible, se notificará a la persona trabajadora afectada y a la RLT con la antelación suficiente para no perjudicar la conciliación familiar ni la organización de la empresa.

Los cursos de formación interna/externa que se realicen fuera de turno, se compensaran siguiendo este criterio:

93.2. Las formaciones obligatorias definidas en el Instructivo 02.07 del Reglamento Interno de Snop que se realicen fuera de la jornada laboral se compensarán por tiempo de descanso, siempre y cuando la organización lo permita. En el caso de no ser posible, se compensará a razón del valor de hora extraordinaria según el anexo II del Convenio.

Las formaciones no obligatorias fuera de la jornada laboral se compensarán por tiempo de descanso, siempre y cuando la organización lo permita. En el caso de no ser posible, se compensará a razón del valor de hora ordinaria según el anexo II del Convenio.

CAPÍTULO XIII **Política de Igualdad**

Artículo 94. *Actuaciones en Materia de Igualdad*

94.1. La empresa y la RLT, están interesadas en el desarrollo de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir en el pleno desarrollo de derechos y capacidades de las personas.

Esto supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida debe de ser tanto la ordenación jurídica en su conjunto, como las orientaciones de carácter no discriminatorio que en el presente Convenio se establecen.

Por todo lo anteriormente expuesto, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, negociándose y acordándose con la RLT.

94.2. El actual Plan de Igualdad código 90107202112021 entró en vigor 09/02/2023 hasta el 31/12/2024, sitúa un calendario de acciones a implementar durante la vigencia del presente Convenio, cuyo seguimiento, evaluación y revisión periódica la realizara la Comisión paritaria de Igualdad.

94.3. La Comisión paritaria de Igualdad, formada por tres miembros de la representación empresarial y tres miembros de la RLT, como órgano paritario, tendrá como objetivo velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres en Snop Estampación SA.

CAPÍTULO XIV **Pactos Complementarios**

Artículo 95. *Tribunal Laboral de Cataluña*

95.1. Las partes pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse.

95.2. Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 96. *Asambleas*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de asamblea anual, que se celebrará en los locales de la empresa dentro de la jornada. Dicha hora correrá a cargo de la empresa.

Artículo 97. *Inaplicación del Convenio y Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo.*

97.1. Previamente a la presentación de una inaplicación de Convenio colectivo contemplada en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del Estatuto de los trabajadores, siempre que la modificación sea de carácter colectivo, la empresa comunicará a la Representación Legal de las personas trabajadoras y se abrirá un período de negociación de al menos 5 días naturales. Durante este período, la empresa explicará y justificará la necesidad de aplicar dicha medida, y la negociación estará encaminada a minimizar el impacto de la medida sobre la persona trabajadora afectada.

En ningún caso será necesario el periodo de negociación referido en el apartado anterior cuando las modificaciones sustanciales sean de carácter individual.

97.2. Si una vez agotado el procedimiento previsto en el apartado anterior no se hubiera alcanzado un acuerdo, la empresa podrá iniciar los procedimientos establecidos en la ley según art. 41 para las modificaciones sustanciales colectivas y 82.3 para descuelgue de Convenio, del Estatuto de los Trabajadores.

97.3. Cuando en el marco de los procedimientos de inaplicación del Convenio colectivo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo sobre las discrepancias planteadas, las partes deberán someterse a un procedimiento de mediación o arbitraje ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTULO XV **Prestación por Invalidez o Muerte**

Artículo 98. *Prestación por Invalidez o Muerte*

98.1.- Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará la persona trabajadora la cantidad reflejada en el anexo II, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte de la persona trabajadora accidentada los beneficiarios de este, o en su defecto, su viudo o viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad reflejada en el anexo II, a tanto alzado y en una sola vez.

98.2.- La empresa continuará pagando la prima del seguro durante el período en que la persona trabajadora afectada se halle pendiente de calificación por el ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques) y si aquélla fuera desfavorable para la persona trabajadora y esta recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares de la persona trabajadora fallecida puedan percibir la cantidad asegurada.

CAPÍTULO XVI **Representación de las Personas Trabajadoras**

Artículo 99. *La RLT se acoge para la Creación de la Bolsa Conjunta de horas.*

El Comité de empresa se acoge para la creación de la Bolsa Conjunta de horas a los siguientes términos: Sin superar en ningún caso el número total de horas de ausencia retribuida del puesto de trabajo a que en conjunto puedan tener derecho de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del E.T. los delegados/as del Comité de empresa, podrán acordar la acumulación de horas entre integrantes de una misma Candidatura Sindical, comunicándolo previamente por escrito a la Dirección de la empresa.

Artículo 100. *La Empresa Reconoce las Secciones Sindicales.*

La empresa reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus centros de trabajo.

A sus efectos se entenderán suficientemente implantadas en cada centro de trabajo aquellas Secciones Sindicales que cuenten en los mismos con un número de personas trabajadoras afiliados/as y cotizantes igual o superior al 10% de la plantilla y gozarán de las siguientes garantías:

1. La empresa les facilitará un tablón de anuncios de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a las personas trabajadoras en general.
2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
3. A la utilización de un local con los medios técnicos necesarios para que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.
4. La información establecida en el Art. 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 101. *Garantías Complementarias de los RLT*

Cuando los delegados sindicales cesen en esta función, tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función sindical hayan permanecido un mínimo de dos años.

Artículo 102. *La Dirección de la Empresa facilitará a RLT.*

La Dirección de la empresa facilitará a los RLT la oportuna autorización para poder entrar y salir del centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

La referida autorización será válida asimismo para poder circular por las diferentes dependencias de la empresa, sin que ello suponga un incremento de lo acordado respecto al número de horas de dedicación sindical y sin perjuicio tampoco del derecho de la empresa a suspender el acceso a determinadas dependencias.

Artículo 103. *Información previa al Delegado o Delegada Sindical del Despido de Afiliados.*

La delegada o delegado sindical será informada previamente de los despidos y sanciones por faltas graves o muy graves que afecten a los afiliados o afiliadas al Sindicato que representa.

Artículo 104. *Cuota Sindical*

El cobro de la cuota sindical de las Secciones sindicales, reconocidas se realizará a petición de ellas, a través de la nómina, previa conformidad individual y escrita de las personas trabajadoras, siendo la Sección Sindical el único órgano autorizado en la empresa en el control y gestión de sus afiliadas o afiliados.

Artículo 105. *Representación Unitaria, Comité Inter Centros.*

105.1. Existe un Comité Inter centros con la composición que la legislación general establece y cuya competencia se extiende a todo el ámbito de la empresa Snop Estampación SA.

Se encomienda al Comité Inter centros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir a comisiones especiales o a las representaciones sindicales.

105.2. Dicho Comité Inter centros se regirá para su funcionamiento por un reglamento interno negociado entre todos sus componentes, donde se establecerá su composición y funciones. Las funciones mínimas serán las de conocer y negociar en los periodos de consulta en los procesos previstos en el artículo 41, modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo, artículo 47, suspensión del contrato o reducción de jornada colectiva, y artículo 51, despidos colectivos, del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas medidas afecten a más de un centro de trabajo.

105.3. Asimismo, participará en aquellas comisiones que traten los temas que afecten a más de un centro de trabajo y especialmente se creará un Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente a nivel del CI, para poder unificar criterios de prevención de todos los centros de trabajo de la empresa

(Continúa en la página siguiente)

ANNEXO I

División Grupos Profesionales						
Grupo	Función	5ª	4ª	3ª	2ª	1ª
1	Dirección					
2	Responsable departamento Jefe de proyectos					
3	Responsable sector					
	Técnico superior proceso					
	Técnico superior organización					
	Técnico superior prevención					
	Técnico superior informático					
	Técnico superior administrativo Técnico superior calidad					
4	Encargado					
	Técnico procesos					
	Técnico organización					
	Técnico prevención					
	Técnico informático					
	Técnico administrativo					
	Técnico q			3ª	2ª	1ª
	Matricero Oficial mantenimiento	5ª	4ª	3ª	2ª	1ª
5	Calidad		4ª			
	Oficial informático					
	Oficial administrativo					
	Oficial mantenimiento				2ª	
	Oficial				2ª	1ª
6	Aux. Administrativo				2ª	1ª
	Oficial mantenimiento		4ª	3ª		
	Carretillero			3ª	2ª	1ª
	Oficial			3ª		
	Especialistas Chofer			3ª	2ª	1ª
7	Operarios			3ª	2ª	1ª

ANNEXO II

TABLA SALARIAL - Subida 5,40% (válida entre el 01/06/2024 i el 31/05/2024)

Clasificación Funciones	GR PRF	Base 2022	CPT	Plus tóxico	Plus Disponibil	Salario Bruto anual	Paga Extra	Hora Ordinaria	Valor Extra	Valor Extra
		14	14	12	12				Normal	Fest y Nct
Operario/a 3ª	7	1.378,04	354,79	134,57		25.874,47	1.732,83	13,29	17,60	19,43
Operario/a 2ª	7	1.378,04	365,85	134,57		26.029,29	1.743,89	13,37	17,60	19,43
Operaria/o 1ª	7	1.378,04	411,18	134,57		26.663,86	1.789,21	13,70	17,60	19,43
Chofer	6	1.673,24	193,63	134,57		27.751,04	1.866,87	14,26	17,90	20,00
Especialista de 3ª	6	1.673,24	142,34	134,57		27.032,95	1.815,58	13,89	17,60	19,43
Especialista de 2ª	6	1.673,24	225,00	134,57		28.190,23	1.898,24	14,48	17,88	19,99
Especialista de 1ª	6	1.673,24	315,63	134,57		29.459,04	1.988,87	15,14	18,16	20,45
Oficial 3ª	6	1.673,24	367,66	134,57		30.187,48	2.040,90	15,51	18,61	20,94
Carretillero/a 3ª	6	1.673,24	113,98	134,57		26.635,94	1.787,22	13,69	17,88	19,99
Carretillero/a 2ª	6	1.673,24	323,61	134,57		29.570,73	1.996,85	15,19	18,24	20,53
Carretillero/a 1ª	6	1.673,24	375,89	134,57		30.302,77	2.049,14	15,57	18,68	21,02
Oficial 4ª Mto	6	1.673,24	337,48	134,57	108,53	31.067,31	2.010,72	15,96	18,36	20,65
Oficial 3ª Mto	6	1.673,24	678,59	134,57	108,53	35.842,96	2.351,84	18,42	21,29	23,95
Auxiliar Admon 2ª	6	1.673,24	222,15			26.535,53	1.895,40	13,63	17,60	19,43
Auxiliar Admon 1ª	6	1.673,24	430,99			29.459,18	2.104,23	15,14	18,16	20,45
Oficial 2ª	5	1.751,57	368,33	134,57		31.293,48	2.119,90	16,08	19,29	21,70
Oficial 1ª	5	1.751,57	453,67	134,57		32.488,25	2.205,24	16,69	20,03	22,52
Oficial 2ª Mto	5	1.751,57	1.007,30	134,57	108,53	41.541,39	2.758,87	21,35	24,82	27,92
Oficial Admon	5	1.751,57	513,70			31.713,83	2.265,27	16,30	19,55	22,00
Oficial Informático	5	1.751,57	174,67			26.967,38	1.926,24	14,75	17,60	19,43
Calidad 4ª	5	1.751,57	182,98	134,57		28.698,60	1.934,55	14,75	19,99	21,44
Oficial 1ª Mto.	4	1.819,03	1.005,91	134,57	108,53	42.466,37	2.824,94	21,82	25,39	28,57
Matricero 5ª	4	1.819,03	347,20	134,57		31.942,08	2.166,23	16,41	19,69	22,16
Matricero 4ª	4	1.819,03	697,98	134,57		36.852,93	2.517,01	18,94	22,72	25,56
Matricero 3ª	4	1.819,03	948,41	134,57		40.358,99	2.767,44	20,74	24,90	28,00
Matricero 2ª	4	1.819,03	1.250,02	134,57		44.581,56	3.069,05	22,91	25,39	28,57
Matricero 1ª	4	1.819,03	1.339,46	134,57		45.833,74	3.158,49	23,55	25,39	28,57

Técnico Calidad 3º	4	1.819,03	341,38	134,57		31.860,51	2.160,40	16,37	19,99	22,12
Técnico Calidad 2º	4	1.819,03	402,44	134,57		32.715,38	2.221,47	16,81	20,17	22,70
Técnico Calidad 1º	4	1.819,03	458,69	134,57		33.502,96	2.277,72	17,21	20,65	23,25
Técnico Administrativo	4	1.819,03	517,77			32.715,20	2.336,80	16,81	20,17	22,70
Técnico Informático	4	1.819,03	517,77			32.715,20	2.336,80	16,81	20,17	22,70
Técnico Prevención	4	1.819,03	402,44	134,57		32.715,38	2.221,47	16,81	20,17	22,70
Técnico Organización	4	1.819,03	402,44	134,57		32.715,38	2.221,47	16,81	20,17	22,70
Técnico Procesos	4	1.819,03	526,96	134,57		34.458,68	2.345,99	17,71	21,24	23,90
Encargado	4	1.819,03	419,50	134,57		32.954,27	2.238,53	16,93	25,39	28,57
Técnico Superior Calidad	3	1.916,84	532,46	134,57		35.905,05	2.449,30	18,45	25,39	28,57
Técnico Superior Admon	3	1.916,84	647,79			35.904,87	2.564,63	18,45	25,39	28,57
Técnico Superior Informt	3	1.916,84	647,79			35.904,87	2.564,63	18,45	25,39	28,57
Técnico Superior Preven	3	1.916,84	532,46	134,57		35.905,05	2.449,30	18,45	25,39	28,57
Técnico Superior Organz	3	1.916,84	532,46	134,57		35.905,05	2.449,30	18,45	25,39	28,57
Técnico Superior Proceso	3	1.916,84	532,46	134,57		35.905,05	2.449,30	18,45	25,39	28,57
Responsable Sector	3	1.916,84	532,46	134,57		35.905,05	2.449,30	18,45	25,39	28,57
Jefe de Proyectos	2	2.015,98	1.355,33	134,57		48.813,23	3.371,31	25,08	30,43	31,45
Responsable Departamento	2	2.015,98	1.355,33	134,57		48.813,23	3.371,31	25,08	30,43	31,45
Dirección	1	2.115,11	1.857,91			55.622,18	3.973,01	28,58	30,43	31,45

Plus nocturno	Hora	1,83	Indemnización por		G. Jornada completa	51,56
Plus 4º turno	Día	105,75	Accidente de trabajo		G. Media jornada	25,79
Plus almacén (x12)	Mes	47,37				
Plus suplencia encargado	Día	26,44	Gran invalidez	36.417,06	Kilometraje x km	0,50
Escolaridad por niño (x10)	Mes	15,86	Incapacidad permanente absoluta	36.417,06		
Plus compensación (x12)	Mes	116,17	Muerte por accidente	36.417,06		
Subsidio escolaridad agosto		110,00				

ANNEXO III
 Calculo del Excedente Bruto De Explotación (EBE) año 2014

	Sobre Documentos	
Cifra negocio total	100.567	100%
Cifra negocio serie	99.187	
Producción estocada	- 3.739	
Producción	0	
Materia prima consumida	- 41.628	
Margen sobre costes materias	53.820	
Otras compras consumidas	- 11.229	
Compras mercancías	- 13.319	
Total compras consumidas	- 66.176	
Retrocesión/compras consumidas	1.380	
Margen bruto serie	30.652	
Cifra negocio proyectos	0	
Compras proyectos	- 0	
Margen bruto proyectos	0	
Margen bruto sociedad	30.652	
Alquiler inmobiliario	- 0	
Alquiler mobiliario		
Otras cargas externas	- 0	
Valor añadido	30.652	
Impuestos y tasas	- 121	
Cargas del personal	- 13.638	
Participación	-	
Participación en los beneficios	-	
Mano de obra utillaje nuevo	-	
Mano de obra indirecta	-	
Mano de obra indirecta fabrica	-	
Mano de obra indirecta producción	-	
Mano de obra directa	-	
Subvención de explotación	64	
Prestación FSD	- 7.417	
Prestación filiales		
Refacturaciones	0	
Producción inmovilizada	325	
Excedente bruto de explotación	9.801	9,75%
Dotaciones a las amortizaciones	- 4.145	
Leasing inmobiliario		
Leasing mobiliario		
Provisiones de explotación	- 0	
Otros ingresos y otras cargas	32	
Resultado de explotación	5.688	
Ingresos financieros	0	
Cargas financieras	- 759	
Provisiones financieras		
Resultados financieros	- 759	
Resultado corriente	4.929	
Ingresos excepcionales	0	
Cargas excepcionales	- 1	
Provisiones excepcionales	- 0	
Resultado excepcional	- 1	
Impuesto de sociedades	- 1.497	
Resultado neto	3.431	

Barcelona, 12 de gener de 2024
 La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada