

Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA METALSHIPS & DOCKS, SAU. PARA O PERÍODO DO 2023-2024

Convenio o Acordo: METALSHIPS & DOCKS SAU

Expediente: 36/01/0265/2023

Data: 25/10/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número: 36003382012001

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa METALSHIPS & DOCKS SAU, para o período 2023-2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas das organizacións sindicais CCOO e UGT, que foi asinado en data 25 de outubro do 2023.

Primeiro.— Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 25 de outubro do 2023.

Segundo.— Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.— Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.— Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: FUBUNBH869P1XL5G



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ACORDA:

Primeiro.— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.— Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial.

INDICE

CAPITULO I

AMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

ARTICULO 1º. AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 2º. VIGENCIA

ARTICULO 3º. PRORROGA Y VIGENCIA

ARTICULO 4º. VINCULACION A LA TOTALIDAD

ARTICULO 5º. GARANTIAS PERSONALES

CAPITULO II

EMPLEO Y CONTRATACION

ARTICULO 6º. VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

ARTICULO 7º. CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 8º. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

ARTICULO 9º. PREAVISOS FINAL DE CONTRATO

ARTICULO 10º. EXTINCION DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS.

ARTICULO 11º. PLURIEMPLEO

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PLANTILLA

ARTICULO 12º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 13º. MANDO SOBRE PLANTILLA



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 14º.— CLASIFICACIONES PROFESIONALES

ARTICULO 15º. ASCENSOS

ARTICULO 16º. PLANTILLA

CAPITULO IV

MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

ARTICULO 17º. CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 18º. MOVILIDAD GEOGRAFICA

ARTICULO 19º. DESPLAZAMIENTO

ARTICULO 20º. TRASLADOS

CAPITULO V

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 21º. JORNADA ANUAL DE TRABAJO

ARTICULO 22º. VACACIONES

CAPITULO VI

LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

ARTICULO 23º. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS

ARTICULO 24º. LICENCIAS SIN SUELDO

ARTICULO 25º. ASISTENCIA A CONSULTAS MEDICAS

ARTICULO 26º. SUSPENSION CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

ARTICULO 27º. REDUCCION DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

ARTICULO 28º. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

ARTICULO 29º. EXCEDENCIAS

ARTICULO 30º JUBILACION

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL

ARTICULO 31º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 32º. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

ARTICULO 33º. RECONOCIMIENTOS

ARTICULO 34º. PRENDAS DE TRABAJO

ARTICULO 35º. CAPACIDAD DISMINUIDA

CAPITULO VIII

PERCEPCIONES ECONÓMICAS (CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES)

ARTICULO 36º. SISTEMA RETRIBUTIVO Y PAGO DE RETRIBUCIONES

ARTICULO 37º. DESCRIPCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

ARTICULO 38º. SALARIO BASE

ARTICULO 39º. DIETA DE ALIMENTACIÓN

ARTICULO 40º. PLUS DE ANTIGÜEDAD

ARTICULO 41º. PLUS DE PUNTUALIDAD

ARTICULO 42º. PLUS CONVENIO

ARTICULO 43º. PLUS PRODUCCIÓN

ARTICULO 44º. PRIMA DE PRESENCIA

ARTICULO 45º. DIETAS, DESPLAZAMIENTOS Y ALOJAMIENTOS

ARTICULO 46º. TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

ARTICULO 47º. SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y ACCIDENTE

ARTICULO 48º. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 49º. INCAPACIDAD TEMPORAL

CAPITULO IX:

CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTICULO 50º. CODIGO DE CONDUCTA

ARTICULO 51º. GRADUACIÓN DE FALTAS

ARTICULO 52º. FALTAS LEVES

ARTICULO 53º. FALTAS GRAVES



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 54º. FALTAS MUY GRAVES

ARTICULO 55º. REGIMEN DE SANCIONES

ARTICULO 56º. PRESCRIPCION

CAPITULO X

DERECHOS SINDICALES, FORMACION

ARTICULO 57º. ACCION SINDICAL

ARTICULO 58º. FORMACION

ARTICULO 59º. FORMACION PROFESIONAL

CAPITULO XI

COMISION PARITARIA, LEGISLACION SUBSIDIARIA

ARTICULO 60º. COMISION PARITARIA Y DE VIGILANCIA

ARTICULO 61º. CLAUSULA DE DESCUELGUE

ARTÍCULO 62º. DESCONEXIÓN DIGITAL.

ANEXO - I

DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

ANEXO - II

ANEXO - III



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

*XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE METALSHIPS & DOCKS S.A.U.**CAPITULO I*
*AMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA**ARTICULO 1º. AMBITO DE APLICACION*

El presente Convenio regulará las condiciones a que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales de Metalships & Docks S.A.U., siendo de aplicación a su centro de trabajo de la provincia de Pontevedra.

Afecta al personal que actualmente presta servicios en la referida Empresa, así como a aquel que ingrese en el futuro, quedando excluido de este Artículo el personal a que hace referencia el Artículo 1º-3C del Estatuto de los Trabajadores y el personal de alta dirección, entendiéndose por tal los que integran las funciones recogidas en el RD 1382/1985.

El ámbito funcional de aplicación del presente Convenio se extiende a toda la actividad de la empresa consistente en la construcción y reparación de buques.

Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes. Se entienden efectuadas en género neutro, es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, corresponden a la mujer.

ARTICULO 2º. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor a partir del 1 de Enero de 2023 y finalizando el 31 de Diciembre de 2024.

ARTICULO 3º. PRORROGA Y VIGENCIA

El convenio se considerará denunciado automáticamente tres meses antes de su vencimiento.

Concluida la duración pactada, se mantendrá en vigor todo el contenido normativo del Convenio, hasta que no se logre un nuevo acuerdo.

ARTICULO 4º. VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

ARTICULO 5º. GARANTIAS PERSONALES

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.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

CAPITULO II
EMPLEO Y CONTRATACION

ARTICULO 6º. VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

La provisión para cubrir vacantes, así como para puestos de plazas de nueva creación, se ajustará a las normas legales y a lo desarrollado en el presente Convenio.

La Dirección de la Empresa determinará los criterios y/o pruebas selectivas a realizar para la provisión y la documentación a aportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa, previo al inicio del proceso y con la mayor antelación posible, la totalidad de los puestos a cubrir. En concreto, la empresa notificará el puesto vacante, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa, velará por su aplicación objetiva aun cuando, en todos los casos, la decisión final recae sobre la Empresa.

Tendrán derecho preferente para la provisión, en igualdad de méritos, los trabajadores fijos de la Empresa y familiares.

La empresa se compromete a participar de modo activo en los programas de formación dual de la Xunta de Galicia, promoviendo proyectos propios o acogiendo a posibles proyectos ya promovidos por los diferentes organismos públicos, de acuerdo a sus necesidades actuales o previstas que serán definidas y concretadas por la propia empresa.

En cumplimiento del compromiso indicado en el párrafo anterior, durante el año 2024 la Empresa promoverá la formación de un alumno para cada uno de los siguientes puestos: Pintura, tornero-mecánico, soldadura y electricista-mantenimiento. La formación se llevará a cabo siempre y cuando el programa de formación cuente con candidatos disponibles para los diferentes puestos.

En todo caso, la colaboración de la empresa en estos proyectos se ajustará a los requisitos y condiciones propios al sistema de formación dual.

ARTICULO 7º. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo será suscrito entre Empresa y trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 E.T. en cuanto a la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se estará a lo establecido en



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

la medida pactada en el Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas del Metal sin Convenio Propio de la Provincia de Pontevedra.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito, así como sus posibles prórrogas y/o denuncias, a la representación de los trabajadores.

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Técnicos Titulados: 6 meses
- Técnicos no titulados: 2 meses
- Resto del personal: 1 mes

En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8º. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las partes firmantes del convenio acuerdan que no se podrán contratar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, prohibición que aplica a cualquiera de las actividades desarrolladas dentro de las instalaciones de Metalships & Docks.

Podrán llevarse a cabo contrataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

ARTICULO 9º. PREAVISOS FINAL DE CONTRATO

Al finalizar el contrato de trabajo la Empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

La Empresa entregará al trabajador copia del finiquito con un plazo máximo de 5 días laborales posterior al cese.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los plazos de preaviso:

- Técnicos titulados y no titulados: 2 meses
- Resto del personal: 15 días

El incumplimiento de los plazos previstos, dará lugar a abonar o deducir del importe de la liquidación final que le correspondiera al trabajador, tantos días de salario como falten de preaviso, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 10º. EXTINCION DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS.

1.— Cuando el empresario quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar simultáneamente a los trabajadores afectados, así como a su



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

representación, la comunicación prevista en la norma, además de una memoria explicativa en caso de despidos colectivos o una carta escrita con los motivos de la extinción en el supuesto de despidos individuales.

2.— Sin perjuicio de la eficacia y cumplimiento del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la ley, los representantes de los trabajadores emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de 4 días hábiles.

3.— De los informes a los que hace referencia el apartado anterior, se dará traslado a la Dirección de la Empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.

4.— El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 11º. PLURIEMPLEO

De acuerdo al presente Convenio Colectivo, la Empresa no podrá contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PLANTILLA

ARTICULO 12º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Ésta, dentro de su poder de dirección y control, velará porque las empresas colaboradoras que accedan al astillero cumplan estrictamente el convenio colectivo que les resulte de referencia, siendo su incumplimiento posible causa de rescisión del contrato de prestación de servicios suscrito.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 13º. MANDO SOBRE PLANTILLA

Ninguna persona ajena a la Plantilla de la Empresa podrá ejercer mando directo sobre el personal de la misma.

ARTICULO 14º. CLASIFICACIONES PROFESIONALES

Se mantendrá la actual clasificación que figura en el Anexo-I del presente Convenio.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 15º. ASCENSOS

1.— Los ascensos de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los que realizan los trabajadores de los grupos profesionales del 01 al 05, ambos inclusive, y Asistente de Dirección serán de libre designación por la Empresa.

2.— Para el ascenso del resto de los trabajadores, la Empresa tomará como referencia: la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y la formación específica recibida por parte de la Empresa.

Con la antelación suficiente al periodo que corresponda, la Empresa solicitará informe y propuesta de ascensos a los directores de departamento quienes, en su caso, consultarán a los encargados de sección.

El informe confeccionado por la Dirección, será presentado al Comité de Empresa, el cual podrá emitir sus alegaciones o propuestas antes de que se tome la decisión final.

En idénticas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

ARTICULO 16º. PLANTILLA

La Empresa entregará cada año al Comité de Empresa la plantilla de su personal fijo y en otras condiciones laborales, señalando el número de trabajadores que comprende cada grupo.

CAPITULO IV **MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL**

ARTICULO 17º. CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES

La Empresa, por razones organizativas, técnicas o productivas, podrá decidir, previa comunicación al Comité y acuerdo con el trabajador, el cambio de puesto de un trabajador, bien con carácter temporal o permanente.

Se entiende por movilidad funcional el cambio en las funciones o tareas encomendadas al trabajador. Si este cambio implicara la realización de tareas de un puesto superior, percibirá las del puesto de destino. En todo caso, se garantizará las percepciones ordinarias del nivel de origen.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores, en los términos que se indican en este Convenio.

En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 18º. MOVILIDAD GEOGRAFICA

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

ARTICULO 19º. DESPLAZAMIENTO

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar de destino distinto de su centro habitual de trabajo.

La Empresa podrá desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año, informando de ello al Comité.

La Empresa, previa comunicación al Comité y acuerdo con el trabajador, designará a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses, informando de ello al Comité.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y procederá a su designación entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores
- b) Personas con capacidades disminuidas
- c) Embarazadas

En este último supuesto, la Empresa deberá preavisar a los trabajadores afectados con, al menos, 5 días laborables de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador pernoctar en su domicilio, la Empresa y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención de desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en los artículos 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la Empresa hubiera el trabajador de desplazarse a prestar su labor en otros centros de trabajo que pudieran existir o en otras empresas, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá caer dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

En aquellos supuestos en que el desplazamiento sea igual o superior a cuatro semanas consecutivas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar un día de descanso retribuido, una vez concluido el mismo.

ARTICULO 20º. TRASLADOS

Con la finalidad de poder cubrir necesidades de producción en otros centros de trabajo que pudiera tener la Empresa, se recoge en el presente Convenio el concepto de traslado.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá, previo acuerdo con el Comité y el trabajador, proceder al traslado del mismo a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado/a con, al menos, 30 días de antelación por escrito.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

CAPITULO V
TIEMPO DE TRABAJO**ARTICULO 21º. JORNADA ANUAL DE TRABAJO****21.1.— Duración**

La jornada laboral anual será de 1.727 horas para los años 2023 y 2024.

21.2.— Distribución

La jornada, con carácter general, será continuada de lunes a viernes, siendo el horario de 07:00 a 15:00 horas. Dicha jornada se mantendrá, siempre y cuando sea factible por criterios de Producción y no afecte a la competitividad de la Empresa.

Para el personal de oficinas, la jornada será partida, siendo el horario, como se detalla a continuación:

- Lunes a Jueves de 08:00 a 13:00 y 14:00 a 17:15
- Viernes de 8:00 a 15:00

No obstante lo anterior, durante el “periodo de verano” del año 2024, se establece la posibilidad de que los trabajadores de oficina puedan optar por desarrollar sus funciones en régimen de jornada intensiva. Dicha concesión en ningún caso tendrá la consideración de condición más beneficiosa para los trabajadores, ni resultará consolidable, por lo que la Empresa podrá suprimir unilateralmente dicha opción en los años siguientes al 2024 sin alegar causa alguna.

La adscripción del personal de oficinas al régimen de trabajo en jornada intensiva de verano será voluntaria; a tal efecto el trabajador deberá formular su solicitud por escrito dentro del plazo previamente fijado por la Empresa.

Solicitada la adscripción voluntaria por el trabajador, la jornada laboral intensiva será de 7:00 a 15:00 horas de lunes a viernes. Una vez finalizado el periodo de verano se volverá automáticamente al horario de jornada partida.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se considera como periodo de verano el establecido por la Empresa en función del calendario aprobado, y que con carácter general coincidirá con el periodo comprendido entre mediados de junio y mediados de septiembre.

No obstante lo anterior, la Empresa podrá excepcionar el régimen intensivo de verano ante necesidades productivas de la Empresa, en aquellos casos en los que la Compañía se encuentre en ejecución de un proyecto de nueva construcción o bien en periodos con un incremento de la carga de trabajo superior a la ordinaria. Dicha excepción podrá aplicarse tanto con carácter colectivo como individual. En el primer caso, con carácter previo a aplicar la misma, se consultará tanto a la RLT como a los responsables correspondientes, a los únicos efectos de que puedan realizar una adecuada valoración de la situación; y en el segundo caso, existe la obligación de la Empresa de preavisar al trabajador a título individual con una antelación mínima de 48 horas.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Para el personal de oficinas, durante la jornada partida, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada y salida de hasta 30 minutos después de las horas fijadas como comienzo y finalización de la jornada, respetándose en todo caso el horario de comida. Se establece un tiempo mínimo de comida de 30 minutos y un máximo de 1,5 horas.

El ajuste del tiempo de jornada deberá quedar compensado diariamente.

Las horas que se citan son indicativas del efectivo comienzo y terminación del trabajo, por lo que la no presentación en el puesto de trabajo a las horas de comienzo indicadas, o el abandono del mismo antes de la finalización, tendrá la consideración de infracción por incumplimiento de Convenio.

Se establecerá de común acuerdo el calendario laboral para los años 2023 y 2024. Ambas partes declaran su deseo y compromiso de que el calendario laboral de cada año quede negociado y cerrado antes del 31 de diciembre del año anterior.

21.3.— Distribución irregular de la jornada de trabajo

Se acuerda esta medida de flexibilidad horaria para adaptar la jornada a la carga de trabajo efectiva de la empresa. El marco regulador de dicha flexibilidad será:

21.3.1.— Esquema del sistema

El trabajador realizará la JORNADA ESTABLECIDA EN CONVENIO (actualmente fijadas en 1.727 horas) de lunes a viernes, dentro de los siguientes horarios:

- a) Horario habitual: de 7:00 a 15:00.
- b) Horario en turno de tarde: 15:00 a 23:00 / 14:00 a 22:00. Se contemplan las dos alternativas ya que determinados trabajos no pueden prolongarse más allá de las 22:00 horas por razones acústicas. Este turno llevará aparejado un complemento del 22,5% adicional sobre todos los conceptos salariales del trabajador.
- c) En el supuesto de necesidad de cambio de turno entre semana que imposibilite el descanso mínimo legal entre jornadas de trabajo, el día que necesariamente debe mediar entre turnos correrá a cargo de la empresa.

Tendrá la consideración de JORNADA DE PROLONGACION (POR JORNADA DEJADA DE TRABAJAR O ACUMULANDO PARA DESCANSAR):

- a) 3 horas de lunes a viernes (las realizadas entre las 16:00 y las 19:00), no contemplándose horas de prolongación en el horario de trabajo de 15:00 a 23:00 ó 14:00 a 22:00.

Tendrán la consideración de HORAS EXTRAORDINARIAS cualquier hora realizada fuera de los horarios anteriormente establecidos, abonándose de acuerdo a los valores establecidos en convenio.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

21.3.2.— Valor de compensación de las horas realizadas en jornada de prolongación (por jornada dejada de trabajar o acumulando para descansar)

Se establece una compensación económica adicional con los siguientes valores:

- De lunes a viernes: 30% del valor de la hora ordinaria

21.3.3.— Límite de Flexibilización

- Se establece un máximo de 200 horas de flexibilidad positiva al año, divididas en dos semestres a razón de 100 horas semestre.

Tendrá carácter obligatorio para el trabajador la realización de las 80 primeras horas flexibles de cada semestre y la realización de las 20 restantes tendrán carácter voluntario para el trabajador.

- Se establece un límite de 80 horas de flexibilidad negativa las cuales tendrán carácter obligatorio. De éstas, 40 corresponden a cada uno de los semestres del año, pudiendo balancearse las 40 horas correspondientes de cada uno de forma semestral. En el caso de que se superara el límite máximo de 80 horas, se hace necesaria la consulta al Comité de Empresa. En caso de duda o necesidad sobrevenida las partes se comprometen a reunirse al amparo del AGA.

Para la convocatoria y desconvocatoria del horario flexible, la empresa respetará el preaviso acordado conforme a la cláusula primera de acuerdo del AGA de fecha 20 de abril de 2018, garantizando una compensación económica de una hora ordinaria por día, en caso de incumplirse el preaviso citado al momento de la desconvocatoria efectuada.

21.3.4.— Regularización

- La regularización de las horas se llevará a cabo dentro de los 6 meses siguientes al momento de su generación del siguiente modo:
- Las horas generadas del 15 de diciembre al 15 de junio se liquidarán en el mes de junio (a 30 de junio).
- Las horas generadas del 16 de junio al 14 de diciembre se liquidarán en el mes de diciembre (a 31 de diciembre).
- En todo caso, el cómputo de horas se llevará a cabo dentro del año natural, de modo que se cerrará el año ajustándolo a la jornada establecida en convenio para cada año.

a) Finalizado el primer semestre:

- Si existe exceso de horas a favor del trabajador, éste podrá optar entre disfrutarlas dentro del semestre siguiente en días de libre disposición o por el abono únicamente del 50% de las horas a su favor, quedando en todo caso el 50% restante para su disfrute en el siguiente semestre en días de libre disposición.

Llegado a 31 de diciembre y atendiendo a que se cerrará el año ajustándolo a la jornada establecida en convenio para cada año, el trabajador podrá optar por



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

cobrar el 50% de horas restantes no abonadas a 30 de junio, a razón de valor hora extraordinaria, o compensarlas en días de libre disposición.

— Si existiera saldo de horas a favor de la empresa, se acumularán al semestre siguiente.

b) Finalizado el segundo semestre:

— Si existe exceso de horas a favor del trabajador, el exceso será abonado a razón de valor de hora extraordinaria o se compensarán en días de libre disposición.

— Si existiera saldo de horas a favor de la empresa, la Comisión de seguimiento valorará dicha situación y adoptará las medidas que considere oportunas.

21.3.5.— Normas de actuación. Consideraciones generales.

— Este sistema será de aplicación para el personal a jornada continua.

— En cualquiera de las situaciones anteriores, la recuperación se efectuará hora por hora.

— Las horas de flexibilidad, tanto propias como las del personal a su cargo, serán gestionadas por los Encargados de las distintas secciones, debiendo contar siempre con el visto bueno de los responsables de Producción.

— Las horas no trabajadas serán en jornadas completas (8h).

— Se establece la posibilidad de que el trabajador solicite el disfrute voluntario individual de 4 u 8 h de libre disposición a cargo de la flexibilidad en positivo, previa autorización de la empresa.

— Se constituirá una Comisión de seguimiento, formada por dos representantes de la empresa y dos del comité, para velar por el correcto cumplimiento del acuerdo. Dicha Comisión con carácter ordinario se reunirá semestralmente al final de cada periodo, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes. Entre las funciones de la Comisión se encontrará la de velar por el consumo equitativo de horas entre trabajadores de un mismo departamento y/o sección.

ARTICULO 22º. VACACIONES

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será el establecido en el calendario laboral.

El periodo vacacional estará recogido en el calendario laboral. Para el año 2023 serán 23 días laborables comprendidos entre el 19 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Todo el personal será informado, con una antelación mínima de 45 días antes del inicio del periodo vacacional, de los periodos de disfrute de las vacaciones, con excepción de casos puntuales que pudieran presentarse por circunstancias ajenas a la Empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPITULO VI

LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

ARTICULO 23º. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS

23.1.— Licencias Retribuidas

El trabajador, previo aviso con la mayor antelación posible y justificación posterior de la ausencia, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Quince días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo.
3. Cuatro días laborables por fallecimiento de padres o suegros que podrán ampliarse a un día más, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. En este último supuesto, para la ampliación de la licencia, se seguirá el criterio de que el desplazamiento debe ser fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo.
4. Cuatro días naturales por fallecimiento hermano, que podrán ampliarse a un día más, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso la regla fijada en el apartado 3 en cuanto a los desplazamientos.
5. Dos días laborables por fallecimiento de abuelo, abuelo político, hijo político, nieto, cuñado, que podrán ampliarse a cuatro días naturales, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso la regla fijada en el apartado 3.
6. Un día natural en caso de fallecimiento de tío en 3º grado de consanguinidad.
7. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá ampliarse un día más cuando medie



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

- necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso la regla fijada en el apartado 3 en cuanto a desplazamientos.
8. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
 9. Por el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.
 10. Fallecimiento por accidente durante la jornada laboral de un compañero de trabajo: todo el personal el resto de la jornada laboral.
 11. Por entierro de un trabajador de Metalships & Docks, S.A.U.: una representación de los trabajadores hasta un máximo de cinco, por el tiempo necesario para la asistencia al entierro.
 12. Un día natural por matrimonio de padre, hermano, hijo y nieto.
 13. Por el tiempo estrictamente necesario 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 preceptiva realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 14. Por el tiempo estrictamente necesario para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de perfeccionamiento profesional.
 15. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

El cómputo de los plazos establecidos se iniciará a partir de la fecha del hecho causante. En el supuesto de que el trabajador hubiera comenzado la jornada de trabajo y tuviera que solicitar la salida, el trabajador podrá optar porque el cómputo del permiso comience a partir del día siguiente, y en su momento tendría que recuperar esas horas de trabajo no realizadas o bien compensarlas, en función del acuerdo al que llegue con la Empresa.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 7, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más. La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone hospitalización, salvo que esta sea superior a 24 horas.
- En caso de hospitalizaciones y al objeto de poder coordinarse con el resto de familiares en el cuidado del enfermo, este permiso, previa petición por parte del trabajador, podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización en días alternos.
- Son las circunstancias de cada caso las que deben ponderar la calificación de gravedad. En caso de discrepancia en cuanto a valoración de enfermedad como grave, la Comisión Paritaria del Convenio podrá acordar la remisión del caso al Servicio Médico para su estudio y valoración, atendiendo al criterio médico emitido por éste.

La concesión de estas licencias se reconocerá de igual modo, tanto en los casos de matrimonio, como en aquellos en los que la vinculación sea a través de las parejas de hecho; siempre y cuando éstas últimas acrediten debidamente su situación mediante su inscripción en el registro oficial de parejas de hecho o en su caso mediante escritura pública notarial, otorgada conjuntamente, acreditativa de la realidad de la pareja de hecho.

Para el trabajador, es condición indispensable preavisar con el tiempo suficiente para que la empresa pueda reaccionar a su ausencia y justificar posteriormente la misma. Aunque conviene hacerlo por escrito, el preaviso puede ser por cualquier medio de comunicación.

La justificación de la ausencia puede ser con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso. Si el trabajador incumple los requisitos de preaviso y justificación, la ausencia podría considerarse como falta de asistencia al trabajo.

23.2.— Permisos

La Empresa facilitará en la medida de lo posible ausencias al trabajo por un plazo o tiempo superior al establecido para cada permiso, sin retribución por parte de la Empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas discontinuas.

Dicho permiso podría disfrutarse por los trabajadores de conformidad con lo establecido por la ley y el reglamento que lo desarrolle

ARTICULO 24º. LICENCIAS SIN SUELDO

Avisando con la debida antelación y aceptado por la Empresa de no suponer una alteración importante de los medios productivos, el trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por causa justificada.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

La duración de esta licencia será la necesaria y a determinar entre Empresa y el trabajador.

ARTICULO 25º. ASISTENCIA A CONSULTAS MEDICAS

El trabajador, previo aviso y justificación posterior por el facultativo, podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo con derecho a toda su remuneración por un máximo de tres horas/día para la asistencia a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social; y por el tiempo estrictamente necesario según las circunstancias de cada supuesto, en el caso de asistencia a consulta de especialista de la Seguridad Social.

En el caso de consulta al médico de cabecera, tendrá una limitación de 25 horas anuales. Ambas partes acuerdan incluir dentro del cómputo de las 25 horas anuales, las correspondientes a la asistencia al médico de cabecera/especialista con hijo menor o familiar de primer grado de consanguinidad (padre o madre) que esté “a cargo” del trabajador, cuando la asistencia a consulta médica, en todos los casos, se lleve a cabo en horas coincidentes con la jornada laboral.

A los efectos del disfrute de esta licencia, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Se entenderá que el familiar de primer grado está “a cargo” del trabajador cuando se trate de personas que presenten una necesidad real y justificada de acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no esté en condiciones de acudir solo a la visita.
- Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo.
- En el caso de la edad, se entenderá que existe dependencia y por tanto necesidad de acompañamiento hasta los 18 años.

También, podrán faltar al trabajo para asistir a consultas de médicos privados, es decir, no incluidos dentro del sistema de Seguridad Social, previo aviso y justificación posterior, con un máximo de 3 horas/día. Estas horas computarán dentro del límite de las 25 horas anuales para asistencia a consulta médica.

ARTICULO 26º. SUSPENSION CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente, de aplicación a este convenio.

ARTICULO 27º. REDUCCION DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, lo que vendría a representar un periodo de 13 días laborables ininterrumpidos o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden, a disfrutar inmediatamente después de la baja.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, debiendo aportar la correspondiente justificación.

En aquellas materias no previstas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente, de aplicación a este convenio.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

ARTICULO 28º. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente, de aplicación a este convenio.

ARTICULO 29º. EXCEDENCIAS

1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

2. Excedencia voluntaria.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la Empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los trabajadores con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa estará obligada a acusar recibo del escrito.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, será admitido el trabajador en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

ARTICULO 30º JUBILACION

30.1.— Jubilación parcial

En el supuesto de que el trabajador así lo solicite y cumpla los requisitos, la Empresa estará obligada a concederle la jubilación parcial.

Todo lo relativo a su tramitación se ajustará a la legislación vigente.

30.2.— Jubilación forzosa

Como política de fomento del empleo, ambas partes acuerdan incorporar al presente Convenio la extinción del contrato de trabajo una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación a los 68 años, de acuerdo a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social D.A. 10ª ET vigente desde el 01.01.22.

Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo así como el relevo generacional; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación de un trabajador menor de 30 años para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba el trabajador cuyo contrato laboral se extinga por esta vía.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL

ARTICULO 31º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en la Empresa que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Respetando las normas de confidencialidad que presiden toda situación personal, la trabajadora deberá comunicar al Departamento de RR.HH. la situación real o potencial de embarazo, siendo recomendable que solicite información antes de encontrarse embarazada, para poder prevenir y actuar ante posibles riesgos en el puesto de trabajo.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Una vez conocida la situación, la empresa adoptará todas las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos identificados del puesto de trabajo de la trabajadora embarazada, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de exposición, siempre que sea posible.

Para aquellos puestos de trabajo que no tienen entre sus funciones la obligación de visitar las obras de producción, la situación de embarazo se considera controlada entregando a la trabajadora la Evaluación de Riesgos Específica realizada por el Servicio de Prevención, en la cual se exponen las medidas preventivas a tener en cuenta. Estos casos no requieren la adaptación o cambio del puesto de trabajo.

Para aquellos puestos de trabajo que incluyen entre sus funciones la visita a obras de producción, la trabajadora podría estar expuesta a un amplio tipo de actividades que podrían causar riesgo para el embarazo.

En este segundo caso, según el puesto y las actividades que realice la trabajadora, el Servicio de Prevención realizará la Evaluación de Riesgos Específica estableciendo las medidas necesarias para evitar o disminuir los posibles riesgos.

Si los condicionantes técnicos, organizativos o de índole temporal hicieran imposible la aplicación de las medidas correctoras necesarias para efectuar una disminución de los niveles de riesgo, se procederá a recomendar un cambio temporal de puesto de trabajo y/o limitación de las funciones que generen riesgo. En el caso de que ambos supuestos no fueran posibles, se remitirá escrito a la Mutua de Accidentes a fin de que a la trabajadora se le reconozca la prestación por riesgo durante el embarazo.

En todos los casos, a la trabajadora se le hará llegar una copia de su Evaluación de Riesgos para la situación de embarazo y deberá cumplir las medidas descritas en la misma.

El procedimiento a seguir en el caso de lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses será el mismo, teniendo en cuenta que durante la lactancia los riesgos son ligeramente diferentes.

En orden a la designación de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, y en cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

ARTICULO 32º. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Metalships tiene desarrollada una Instrucción relativa a la “Actuación para la prevención del acoso en el trabajo” (IT.05.03/01). El objeto de esta instrucción es definir las conductas a prevenir, establecer las medidas específicas para dicha prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de conductas de acoso en el trabajo ocurridas en Metalships & Docks, S.A.U.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Esta instrucción es aplicable al conjunto de trabajadores de la empresa y personal de empresas colaboradoras que desarrollan labores dentro del astillero.

En el ámbito de esta instrucción:

- Se considera acoso sexual, cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.
- Se considerará acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considera acoso psicológico o moral en el trabajo, aquellas situaciones en las que una persona o grupos de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo y que puede producir un daño a su dignidad.

Para prevenir y evitar situaciones de este tipo en el trabajo, la empresa divulgará esta Instrucción a todos los miembros de la organización, fomentando el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de esta Instrucción. Ésta será actualizada con la periodicidad que proceda con el objetivo de que todos los miembros de Metalships & Docks, S.A.U. se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

En esta Instrucción se desarrollan todas las normas de actuación ante un posible caso de acoso en el trabajo. Entre otras:

- Procedimiento de denuncia
- Confidencialidad y protección de los afectados o las afectadas
- Composición y funciones del Comité de Prevención del Acoso
- Investigación
- Elaboración de informe
- Protección de las víctimas

ARTICULO 33º. RECONOCIMIENTOS

La Empresa estará obligada a realizar un reconocimiento médico específico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Este reconocimiento médico será coordinado por el Departamento de Calidad, Medioambiente y Prevención y/o el Servicio Médico de la Empresa.

ARTICULO 34º. PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal, a su elección, percibirá dos buzos o dos chaquetas/pantalón cada año, y si fuere necesario, previa justificación, le será proporcionado un tercero.

También con carácter anual, le serán entregadas dos camisetas, una de manga corta y otra de manga larga.

Las prendas de trabajo serán entregadas de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al inicio de una contratación.

A los trabajadores que deban realizar trabajos a la intemperie les será entregada una cazadora con mangas desmontables cada dos años y, si fuera necesaria su sustitución, previa justificación, le será proporcionada una nueva. Se le proporcionará también una braga de cuello.

En relación con el calzado, la empresa dotará al trabajador como mínimo de un par de zapatos o botas de seguridad según la evaluación del puesto de trabajo, que le protejan de los riesgos que su actividad pueda provocar, y siempre que tal actividad requiera estas prendas de protección.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En contacto con sustancias químicas que lo requieran, se dotará al trabajador de ropa adecuada según la evaluación del riesgo.

En cualquier caso, las prendas (EPIS), tendrán que tener la aprobación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, previa consulta al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para aquellos trabajos que lo requieran, por una especial suciedad, se dispondrá de un stock de buzos para tal cometido siendo su limpieza responsabilidad de la Empresa. Especialmente se refiere a engrase de grúas, limpieza de cárteres, limpieza de tanques, montaje de tubería impregnada en aceite y trabajos a criterio del Responsable de Departamento.

Al trabajador que deba realizar su labor con gafas graduadas, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica. Las gafas serán sustituidas siempre que, en función del trabajo que se realice, se rompieran o sufrieran deterioro que impida seguir usándolas o bien cuando, por prescripción médica, se detecte la necesidad de cambio, para lo cual habrá que presentar el correspondiente informe médico.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 35º. CAPACIDAD DISMINUIDA

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación a sus condiciones, que existan en la Empresa, siempre que tengan la aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

Se establecerá una comisión donde la RLT será informada de los casos en que se reconozca un grado de minusvalía a los trabajadores de la Empresa al objeto de que puedan informar sobre posibles recolocaciones o adaptaciones de puesto, sin perjuicio de que la decisión corresponderá en todo caso a la Empresa.

CAPITULO VIII
PERCEPCIONES ECONOMICAS
(CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES)

ARTICULO 36º. SISTEMA RETRIBUTIVO Y PAGO DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones anuales del personal comprendido en este Convenio, estarán constituidas por el salario base, los complementos y pluses del mismo.

Las retribuciones que perciban todos los trabajadores por todos los conceptos enumerados, tendrán la consideración de “Retribuciones Brutas Anuales” y por lo tanto incluyen dos pagas extraordinarias que serán distribuidas en doce meses.

En cuanto a los anticipos se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente. Los mismos se solicitarán con 48 horas de anticipación, en el departamento de RR.HH.

ARTICULO 37º. DESCRIPCION DE LAS RETRIBUCIONES

Las retribuciones anuales del personal estarán formadas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Plus de antigüedad.
- c) Plus de puntualidad.
- d) Plus convenio.
- e) Plus de producción.
- f) Prima de presencia.

ARTICULO 38º. SALARIO BASE

La tabla de salarios base anual para el año 2023 por cada grupo profesional, expresadas en € es la siguiente:



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

AÑO 2023	
Grupo 1	39.521,06
Grupo 2	34.087,93
Grupo 3	29.959,64
Grupo 4	28.812,74
Grupo 5	28.601,17
Grupo 6	27.686,57
Grupo 7	26.453,54
Grupo 8	25.643,68
Grupo 9	24.824,27
Grupo 10	21.972,64
Grupo 11	19.789,37

Para el caso de que el IPC interanual a 31 de diciembre de 2023 fuese superior a 3,5%, se revisarán e incrementarán las cantidades según dicho índice hasta un máximo de un 1% adicional al incremento inicialmente pactado, de forma que el incremento en ningún caso podrá ser superior al 4,5%, produciéndose dicho incremento con efectos desde el 01/01/2024.

Para el año 2024, estos importes se incrementarán en un 3%. Si el IPC interanual a 31 de diciembre de 2024 fuese superior a un 3%, se revisarán e incrementarán las cantidades según dicho índice hasta un máximo de un 1% adicional al incremento inicialmente pactado, de forma que el incremento en ningún caso podrá ser superior al 4%, produciéndose dicho incremento con efectos desde el 01/01/2025.

ARTICULO 39º. DIETA DE ALIMENTACION

Si por realización de trabajos dentro de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo, el trabajador se encontrará realizando horas extraordinarias, en la que se viese imposibilitado del desplazamiento a su domicilio para efectuar las comidas o cenas, la Empresa abonará por cada una de ellas, durante el año 2023, la cantidad de 9,90 €.

En los años 2023 y 2024, este concepto se revisará e incrementará en los mismos términos acordados para el concepto de Salario Base (art.38).

ARTICULO 40º. PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se establece un Plus de Antigüedad para todos los trabajadores de 216,36 €/año por quinquenio para los años 2023 y 2024, pagadero en doce mensualidades de igual cuantía y calculado en función de la fecha de alta en la Empresa de la siguiente forma:

- Alta del 1 al 15: La antigüedad se considera desde el día 1 del mes en que se cumple el quinquenio.
- Alta del 16 a fin de mes: La antigüedad se considera desde el día 1 del mes siguiente en que se cumple el quinquenio.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 41º. PLUS DE PUNTUALIDAD

Para los grupos 4 a 11, se abonará un Plus de Puntualidad, consistente en un 3,35% calculado sobre el Salario Base, incluidas pagas extras, y pagadero en doce mensualidades de igual cuantía.

Una vez aplicado el porcentaje anterior, en los años 2023 y 2024, el importe de plus de puntualidad se duplicará.

Descuento del plus de puntualidad:

- 50% del plus: su percepción estará sujeta al estricto cumplimiento de la presencia en puesto de trabajo. La primera falta, entendiéndose como tal el abandono del puesto de trabajo, implicaría su reducción total.
- Al 50% del plus restante, le sería de aplicación la siguiente escala:
 - 1 Falta: Si en los dos meses naturales anteriores:
No ha tenido ninguna: cero
Si ha tenido falta: 10%
 - 2 Faltas: 25%
 - 3 Faltas: 50%
 - 4 Faltas: 100%

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de contingencias comunes o contingencias profesionales, y en concreto en los meses en los que el trabajador cause baja y alta de Incapacidad Temporal, percibirá el plus de puntualidad proporcional a los días trabajados, no considerándose los días de baja como faltas de puntualidad.

Las faltas de puntualidad que únicamente se considerarían en este caso, serían las que pudieran tener lugar en los días trabajados.

La misma consideración se tendrá en el mes en el que el trabajador causa alta.

ARTICULO 42º. PLUS CONVENIO

Se constituye un plus convenio anual que quedará establecido para el año 2023 de la siguiente forma:

AÑO 2023	
Grupo 1	3.883,24
Grupo 2	4.441,64
Grupo 3	4.387,74
Grupo 4	3.276,55
Grupo 5	3.189,86
Grupo 6	3.106,12
Grupo 7	3.034,22
Grupo 8	2.930,91



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

AÑO 2023	
Grupo 9	2.782,65
Grupo 10	2.632,91
Grupo 11	2.512,50

En los años 2023 y 2024, este concepto se revisará e incrementará en los mismos términos acordados para el concepto de Salario Base (art.38).

ARTICULO 43º. PLUS PRODUCCION

El plus de producción se constituye como un concepto retributivo ligado a la asistencia. Sus importes anuales para el año 2023 quedan establecidos de la siguiente forma:

AÑO 2023	
Grupo 4	1.228,16
Grupo 5	1.218,12
Grupo 6	1.117,81
Grupo 7	1.074,81
Grupo 8	1.024,65
Grupo 9	931,50
Grupo 10	859,84
Grupo 11	788,18

Este plus se reducirá o cancelará de la forma siguiente:

AÑO 2023	
Grupo 4	0,68
Grupo 5	0,66
Grupo 6	0,64
Grupo 7	0,61
Grupo 8	0,58
Grupo 9	0,55
Grupo 10	0,50
Grupo 11	0,43

Aplicable a cualquier ausencia exceptuando el periodo vacacional y las horas sindicales.

En los años 2023 y 2024, este concepto se revisará e incrementará en los mismos términos acordados para el concepto de Salario Base (art.38).

ARTICULO 44º. PRIMA DE PRESENCIA

Esta prima se constituye como un concepto retributivo ligado a la presencia. Se abonará de los grupos 4 a 11, siendo su importe diario para el año 2023 de 3,85 €/día.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Se percibirá siempre que el absentismo diario del trabajador o de la trabajadora sea igual a 0, computándose como tal todas las ausencias a excepción del periodo vacacional y las horas sindicales.

En los años 2023 y 2024, este concepto se revisará e incrementará en los mismos términos acordados para el concepto de Salario Base (art.38).

ARTICULO 45º. DIETAS, DESPLAZAMIENTOS Y ALOJAMIENTOS

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar desplazamientos o viajes a poblaciones distintas de aquella donde radique el centro de trabajo, percibirán en el año 2023:

- a) Una dieta de manutención y alojamiento de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:
 - Realizando una comida fuera y pernoctando en su domicilio 18,33 €
 - Realizando dos comidas fuera y pernoctando en su domicilio 31,28 €
 - Por pernocte y desayuno fuera de domicilio 39,92 €
- b) Los gastos de locomoción serán a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más idóneo.

Si entre Empresa y el trabajador se acuerda que el desplazamiento sea en vehículo propio del trabajador, se establece una compensación de 0,34 € por Km., con lo que quedan cubiertos todos los factores del coste, excepto el peaje de autopista.

- c) Si el desplazamiento o viaje no origina gasto alguno por locomoción, manutención, alojamiento, etc., por asumirlo la Empresa en su totalidad, la Empresa no abonará ninguna cantidad por estos conceptos.

Además de la compensación en su caso por gastos de viaje y desplazamiento, se establece:

1. El trabajador percibirá las horas trabajadas que excedan de 8h.
2. Las horas de viaje se considerarán todas como horas normales trabajadas, excepto sábados, domingos, festivos y puentes, que serán consideradas como horas extras.
3. A las horas trabajadas en sábados, domingos, festivos y puentes, se les dará el mismo tratamiento como si se trabajaran en factoría.
4. El trabajador percibirá como gratificación la cantidad de 49,86 € por día laborable y 80,26 € por día no laborable.
5. Cuando el trabajador vaya navegando, en buque en pruebas, garantía o reparaciones, con alojamiento y manutención a bordo:
 - Los días de salida y llegada de navegación se considerarán como de pruebas.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

- En los días laborables se considerará trabajada la jornada completa, abonándose todas las horas realmente trabajadas, con un mínimo de 12 horas extras. Además, recibirá una gratificación de 53,01 €/día.
 - En los días de puente o festivos se abonarán las horas realmente trabajadas a bordo como horas festivas, con un mínimo de 12 horas. Además, recibirá una gratificación de 99,39 €/día.
6. Cuando por necesidades de producción, salvo en trabajos de presupuestación, el trabajador tenga que ser desplazado al extranjero, percibirá:
- Gratificación de 247,72 € por día laborable
 - Gratificación de 309,68 € por día no laborable

En los años 2023 y 2024, este concepto se revisará e incrementará en los mismos términos acordados para el concepto de Salario Base (art.38).

ARTICULO 46º. TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Si a pesar de los medios dispuestos y medidas tomadas, se presentase de forma puntual un trabajo considerado tóxico, penoso o peligroso se abonará al personal afectado, el plus correspondiente según acuerdo pactado en el Acta Final del AGA (Expediente 40/18).

ARTICULO 47º. SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y ACCIDENTE

Se mantendrá el Seguro Colectivo de Vida, Invalidez y Accidente, a cargo de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio, siendo los valores asegurados para los años 2023, 2024 los siguientes:

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	21.035,33 €
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	21.035,33 €
FALLECIMIENTO	21.035,33 €
MUERTE POR ACCIDENTE	21.035,33 €
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	21.035,33 €

Para el caso de muerte por accidente y muerte por accidente de circulación, operarán el doble y triple capital respectivamente.

ARTICULO 48º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extras aquellas que excedan de la duración de la jornada de trabajo a que se refiere el artículo 21.

La iniciativa del trabajo en horas extras corresponde a la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en que su no realización produzca a la Empresa graves perjuicios y/o impida la continuidad de la producción y/o sean causas de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Las horas extras motivadas por causa de fuerza mayor, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente entre Empresa y Comité de Empresa, a los efectos de obtener la reducción de recargos de cotización.

48.1.— Horas extras normales.

Son las realizadas desde las 07:00 a las 22:00 horas, y que excedan de la jornada normal del trabajador. Su valor se establece en la tabla siguiente.

AÑO 2023	
Grupo 4	21,34 €/hora
Grupo 5	20,28 €/hora
Grupo 6	19,47 €/hora
Grupo 7	18,75 €/hora
Grupo 8	18,17 €/hora
Grupo 9	17,64 €/hora
Grupo 10	15,88 €/hora
Grupo 11	15,27 €/hora

En los años 2023 y 2024, este concepto se revisará e incrementará en los mismos términos acordados para el concepto de Salario Base (art.38).

48.2.— Horas extras nocturnas, en sábados, domingos y festivos

Se considerarán horas extras nocturnas las comprendidas entre las 22:00 horas y las 07:00 horas del día siguiente.

El valor de las horas citadas en el subtítulo se establece en la tabla siguiente, en el cual está incluido el plus de nocturnidad.

AÑO 2023	
Grupo 4	26,98 €/hora
Grupo 5	25,69 €/hora
Grupo 6	24,68 €/hora
Grupo 7	23,76 €/hora
Grupo 8	23,09 €/hora
Grupo 9	22,42 €/hora
Grupo 10	20,27 €/hora
Grupo 11	19,41 €/hora

En los años 2023 y 2024, este concepto se revisará e incrementará en los mismos términos acordados para el concepto de Salario Base (art.38).



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Además de las horas extras correspondientes:

- Aquellos trabajadores que por necesidades de producción tengan que prestar sus servicios en domingo o festivo, o aquellos que tengan que ser llamados para la realización de trabajos especiales, de carácter urgente y extraordinario, percibirán una gratificación de 50 € en los años 2023 y 2024.
- De igual forma, será de aplicación a los trabajos realizados en los días 24 y 31 de diciembre.

48.3.— Jornada completa en, domingos o festivos, descansando al día siguiente

Será abonada con un incremento del 30% sobre el salario base, plus convenio y plus de puntualidad, no trabajándose al día siguiente, considerándose éste como permiso retribuido. En el caso de los días festivos si el día siguiente fuese jornada de Sábado, Domingo, festivo o puente, la jornada realizada será considerada como horas extras, según el Apartado 48.2.

$$\text{Jornada completa} = (A/B) \times 8h \times 0,30$$

A= Importe anual de Salario Base + Plus Convenio + P. Puntualidad

B= nº horas jornada anual

48.4.—Jornada completa de noche por cambio de turno

Será abonada con un incremento del 30% sobre todos los conceptos salariales de trabajador. En este porcentaje está incluido el plus de nocturnidad.

$$\text{Jornada noche cambio turno} = (A/B) \times 8h \times 0,30$$

A= Importe anual de todos los conceptos salariales del trabajador

B= nº horas jornada anual

48.5.—Trabajos en días de "puente".

Las horas de trabajo realizadas durante estos días, se pagarán como horas extras, conforme a lo establecido en el apartado 48.1 y 48.2.

48.6.— Compensaciones de horas extras

Las horas extras realizadas por cada trabajador, a solicitud de éste o ésta, podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido, a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora extra realizada en días laborables y/o a razón de 2 horas de descanso por cada hora extra realizada en días no laborables, acumulándose para ser disfrutadas en días o medios días.

Una vez acumuladas las horas de un mes, dichas horas podrán ser disfrutadas dentro de un plazo de 3 meses. Caso de no poder disfrutarlas en dicho plazo, éstas serían abonadas al trabajador en la nómina del mes siguiente de finalizar dicho plazo de 3 meses.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 49º. INCAPACIDAD TEMPORAL**49.1.— Complemento Hospitalización**

En aquellos supuestos de Hospitalización por contingencias comunes o profesionales, mientras dure el proceso de hospitalización y hasta un máximo de tres meses, se le reconocerá al trabajador el derecho a percibir un complemento económico a la Prestación de Incapacidad Temporal legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de su salario. Para ello deberá justificarse documentalmente el internamiento, siendo obligación del trabajador informar de la fecha de alta.

49.2.— Complemento Incapacidad Temporal

En relación a la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), se complementará el porcentaje de salario dejado de percibir de acuerdo con la siguiente escala:

1. Se abonará el 60% de la Base Reguladora los tres primeros días de baja
2. A partir del cuarto día, se complementará:

<i>Causa</i>	<i>Absentismo individual 6 meses anteriores a la baja < 2%</i>	<i>Absentismo individual 6 meses anteriores a la baja > 2%</i>
Contingencias comunes	65%	Del día 4 al 20 = 40% Del día 21 en adelante = 50%

En relación a la Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), se complementará el porcentaje de salario dejado de percibir de acuerdo a la siguiente escala:

<i>Causa</i>	<i>Absentismo individual 6 meses anteriores a la baja < 2%</i>	<i>Absentismo individual 6 meses anteriores a la baja > 2%</i>
AL ó EP	100%	80%

Para el cálculo del porcentaje de absentismo, se excluirán del cómputo las horas sindicales, vacaciones, los permisos de maternidad/paternidad, consulta médica y licencias retribuidas.

En ningún caso la compensación recibida por el trabajador podrá superar el 100% del salario que le correspondería percibir estando en situación de alta.

El trabajador podrá no percibir estas compensaciones si no se presenta a las revisiones a las que pueda ser llamado por el Servicio Médico de la empresa.



CAPITULO IX
CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTICULO 50º. CODIGO DE CONDUCTA

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta leve, grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

ARTICULO 51º. GRADUACION DE FALTAS

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

ARTICULO 52º. FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
2. No notificar previamente o dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del equipo y del material.
5. No utilización de las prendas de trabajo obligatorias.
6. No atender al público, compañeros, subordinados o superiores con la corrección y diligencias debidas, en su caso.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
11. Falta de aseo y limpieza personal.
12. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

ARTICULO 53º. FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días naturales y de seis faltas, cualquiera que sea el retraso, en el mismo periodo.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días naturales. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, sin aviso a la misma durante la primera hora de trabajo.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Disimular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él o ella.
9. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todos los casos, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas de seguridad y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

12. La reincidencia en falta leve (excluida puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
14. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

ARTICULO 54º. FALTAS MUY GRAVES

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinticuatro durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa, por cualquier otra clase de hecho que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración a los responsables, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

14. El abuso de autoridad que se pudiera cometer por parte de los mandos o con delegación de mando, será siempre considerado como falta muy grave y sancionada en consecuencia, entendiéndose por dicho abuso el que cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de una norma o precepto legal que perjudique notoriamente a un inferior.
15. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, durante 3 días consecutivos ó 5 alternos, en un período de 30 días.
16. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

ARTICULO 55º. REGIMEN DE 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 veintiún a sesenta días.
 - Despido.

ARTICULO 56º. PRESCRIPCION

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- 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.

Además de lo aquí señalado, será de aplicación el Código de Conducta aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de Metalships & Docks S.A.U.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

CAPITULO X
DERECHOS SINDICALES, FORMACION

ARTICULO 57º. ACCION SINDICAL

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, los trabajadores disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a los representantes legales de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. La empresa dotará a la representación sindical de un Tablón de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Previa solicitud a la Empresa por parte de la Central Sindical correspondiente, se podrán ceder horas de un Representante a otro. Dicha solicitud deberá ser autorizada por la Empresa, no pudiendo ser denegada de manera injustificada.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los Representantes Sindicales podrá disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los representantes sindicales podrán ceder sus horas sindicales a otro representante con la limitación de que ningún representante podrá ser cesionario de más de 15 horas sindicales al año. La cesión deberá de solicitarse desde el sindicato correspondiente siempre por escrito, de forma justificada y con la debida antelación.

Quedarán incluidas en este crédito las horas destinadas a asistir a las convocatorias sindicales, que, en todo caso, deberá ser correctamente realizadas.

ARTICULO 58º. FORMACION

Los trabajadores podrán asistir a cursos de Formación General por ellos decididos. Previa justificación de su matrícula la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo más adecuados para la realización de dichos estudios.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ARTICULO 59º. FORMACION PROFESIONAL

A los trabajadores que participen en cursos de Formación Continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y al acceso a categorías superiores.

CAPITULO XI
COMISION PARITARIA, LEGISLACION SUBSIDIARIA*ARTICULO 60º. COMISION PARITARIA Y DE VIGILANCIA*

Se constituirá una Comisión como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres representantes de los trabajadores (uno por cada central sindical) y tres representantes de la empresa, quienes, de entre ellos elegirán a un secretario que actuará de moderador. Deberá garantizarse la presencia en dicha Comisión del sexo menos representado en la empresa. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión, como trámite previo y necesario a cualquier denuncia del Convenio.

Para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 ET (AGA o Comisión Tripartita).

La decisión de estos órganos tendrá la eficacia de acuerdos alcanzados y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

Esta Comisión podrá solicitar asesoramiento en caso de discrepancia a los organismos competentes (AGA, SMAC, etc.).

La convocatoria de reunión de la Comisión Mixta, podrá ser requerida por cualquiera de las partes, reunión que se celebrará en un plazo máximo de 72 horas. La Comisión deberá resolver, en un plazo máximo de 15 días, posteriores a la reunión.

En el supuesto de no existir acuerdo, se elevará el Acta con los resultados de las interpelaciones, elevándose a la Autoridad Laboral competente.

ARTICULO 61º. CLAUSULA DE DESCUELGUE

Cuando concurran las causas previstas en el art. 82.3 del ET, en los términos y condiciones y respecto de las materias reguladas en el referido artículo, se podrá proceder a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

A efectos de aplicación de la presente cláusula, las partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento:



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

La Dirección de la Empresa, entregará a los representantes de los trabajadores la documentación acreditativa de las causas aducidas, documentación que, como mínimo comprenderá:

- Memoria Explicativa de las causas que motivan la solicitud y una previsión de lo que puede suponer para la empresa ese año de descuelgue
- Balances y Cuenta de Resultados de los dos últimos ejercicios económicos
- Si la empresa lo considera determinante, podrá aportar datos sobre su situación financiera, productiva, comercial o de cotizaciones a la Seguridad Social y al IRPF.

A la vista de la documentación aportada, si en el plazo de 15 días siguientes a su recepción por los representantes de los trabajadores no se alcanzase un acuerdo, se remitirá la indicada documentación a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria, en el plazo de 7 días hábiles, deberá resolver sobre la cuestión planteada.

Si la Comisión Paritaria no dictara resolución en el plazo indicado, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art.83 ET (AGA o Comisión Tripartita) para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

La decisión de estos órganos tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en bases a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

ARTÍCULO 62º. DESCONEXIÓN DIGITAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo, en el Art. 20 bis del ET y en el Art. 88 de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO - I

DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

La pertenencia a un determinado grupo profesional viene definida por los siguientes factores:

- a) AUTONOMIA.— Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- b) MANDO.— Factor para cuya valoración deberá de tenerse en cuenta:
 - I) Capacidad de ordenación de tareas.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

- II) Capacidad de interrelación.
- III) Naturaleza del colectivo.
- IV) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- c) 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 la conveniencia de la gestión.
- d) CONOCIMIENTOS.— Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación técnica necesaria para cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o exigencias.
- e) INICIATIVA.— Factor para cuya valoración deberá de tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.
- f) COMPLEJIDAD.— Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En función de los factores anteriores, los grupos profesionales serán los siguientes:

Grupo Profesional 11.— Criterios Generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Formación.— Conocimientos a nivel de formación elemental.

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

- Actividades manuales en acondicionamiento y/o embalajes.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etcétera.

Grupo profesional 10.— Criterios Generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

Formación.— La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

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

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionamiento y/o embalajes con regulación y puesta a punto.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales y sin armas.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Etcétera.

Grupo Profesional 9.— Criterios Generales

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.— La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

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

- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Operador/a de télex y fax.
- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación de datos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

- Traballos de mecanografía, con buena velocidade y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calcado de planos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Etcétera.

Grupo Profesional 8.— Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.— La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada con una experiencia profesional en Empresas del GRUPO RODMAN, de al menos 10 años en el grupo profesional 9.

Grupo Profesional 7.— Criterios Generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.— Formación básica, Graduado Escolar, Bachiller elemental o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional.

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

- Operador de ordenador.
- Taquimecanografía, que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 240 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tarea de análisis físicos, químicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones,

Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden compaginar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Vendedores sin especialización.
- Etcétera.

Grupo Profesional 6.— Criterios Generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.— Formación básica, equivalente a Bachiller elemental o bien Graduado Escolar, complementada con formación específica de carácter profesional y con una experiencia profesional en Empresas del GRUPO RODMAN, de al menos 10 años en el grupo profesional 7.

Grupo Profesional 5.— Criterios Generales

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones a integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.— Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachiller Superior, FP-II ó equivalentes, completados con una experiencia, por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

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



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficios (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, soldadura, montaje, calderería, etc.).
- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los/ las ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos, según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- Vendedores especializados.
- Etcétera.

Grupo Profesional 4.— Criterios Generales

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones a integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.— Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachiller Superior, FP-II completados con una experiencia profesional en Empresas del GRUPO RODMAN, de al menos 10 años en el grupo profesional 5.

Grupo Profesional 3.— Criterios Generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.— Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

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

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analista de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración del conjunto de los mismos.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Etcétera.

Grupo Profesional 2.— Criterios Generales

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.— Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio, completada con una dilatada experiencia profesional.

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

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador.
- Análisis de sistemas de informática.
- Delegados de la red de ventas.
- Etcétera.

Grupo Profesional 1.— Criterios Generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

empresa partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación.— Equiparable a los niveles académicos superiores, completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

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

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel como la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etcétera.

Grupo Profesional 0.— Criterios Generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, y a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

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

ANEXO - II

Las partes manifiestan encontrarse negociando la aprobación de un Plan de Igualdad de conformidad con lo establecido por el artículo 45 y 46 de la LO 3/2007, Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con el alcance y contenidos previstos dicha norma y en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

Tal y como se recoge en el preacuerdo del AGA (Expediente 107/23), ambas partes se comprometen a la firma del Plan de Igualdad con anterioridad, en todo caso, al 31 de diciembre de 2.023.



Venres, 3 de novembro de 2023

Núm. 212

ANEXO - III

Cuadros de las tablas salariales:

TABLAS SALARIALES AÑO 2.023

Incremento: 3,50%

	Salario Base	Paga Extraord.	Plus Convenio	Plus Producción	Plus Puntualidad	Total Año
Grupo 1	33.875,18	5.645,88	3.883,24	0,00	0,00	43.404,30
Grupo 2	29.218,17	4.869,76	4.441,64	0,00	0,00	38.529,57
Grupo 3	25.679,69	4.279,95	4.387,74	0,00	0,00	34.347,38
Grupo 4	24.696,63	4.116,10	3.276,55	1.228,16	1.930,45	35.247,91
Grupo 5	24.515,29	4.085,88	3.189,86	1.218,12	1.916,28	34.925,43
Grupo 6	23.731,35	3.955,22	3.106,12	1.117,81	1.855,00	33.765,50
Grupo 7	22.674,47	3.779,07	3.034,22	1.074,81	1.772,39	32.334,97
Grupo 8	21.980,30	3.663,38	2.930,91	1.024,65	1.718,13	31.317,36
Grupo 9	21.277,95	3.546,32	2.782,65	931,50	1.663,22	30.201,64
Grupo 10	18.833,69	3.138,95	2.632,91	859,84	1.472,16	26.937,55
Grupo 11	16.962,31	2.827,05	2.512,50	788,18	1.325,89	24.415,93

Incremento: 3,00%

	Salario Base	Paga Extraord.	Plus Convenio	Plus Producción	Plus Puntualidad	Total Año
Grupo 1	34.891,44	5.815,26	3.999,74	0,00	0,00	44.706,43
Grupo 2	30.094,72	5.015,85	4.574,89	0,00	0,00	39.685,46
Grupo 3	26.450,08	4.408,35	4.519,37	0,00	0,00	35.377,80
Grupo 4	25.437,53	4.239,58	3.374,85	1.265,00	1.988,36	36.305,35
Grupo 5	25.250,75	4.208,46	3.285,56	1.254,66	1.973,77	35.973,19
Grupo 6	24.443,29	4.073,88	3.199,30	1.151,34	1.910,65	34.778,47
Grupo 7	23.354,70	3.892,45	3.125,25	1.107,05	1.825,56	33.305,02
Grupo 8	22.639,71	3.773,28	3.018,84	1.055,39	1.769,67	32.256,88
Grupo 9	21.916,29	3.652,71	2.866,13	959,45	1.713,12	31.107,70
Grupo 10	19.398,70	3.233,12	2.711,90	885,64	1.516,32	27.745,68
Grupo 11	17.471,18	2.911,86	2.587,88	811,83	1.365,67	25.148,42

Nota: Las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2024 pueden no coincidir con las expresadas en el cuadro adjunto, como consecuencia de la posible revisión que haya que efectuar, en su caso a fecha 1 de enero de 2024, de acuerdo con los términos recogidos en el art. 38 de este convenio.

IDENTIFICACION DE PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO

POR LA DIRECCION:

Jesús Villacañas Villacañas, Emma M.^a Caldelas Pérez y Rosa M.^a Prieto Loureiro

POR EL COMITÉ:

Patricia Alonso Rodríguez (CC.OO), Héctor Bermúdez Calvar (CC.OO), Oscar Montenegro Collazo (CC.OO), Miguel A. Barciela Castrelos (CC.OO) y Francisco J. Chao Ardao (U.G.T.).

