

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10968 *Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lain Technologies, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Lain Technologies, SL (código de convenio número 90105152012026), que fue suscrito con fecha 19 de marzo de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de FETICO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acuerdo de 5 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAIN TECHNOLOGIES, SL

1. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Lain Technologies, SL («Laintech» o la «Empresa») y las personas trabajadoras comprendidas dentro de los ámbitos personal, territorial y temporal. El presente convenio colectivo afectará a todas las actividades de producción, mantenimiento, administración y cualesquiera otras que pasare a desarrollar la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo, salvo lo previsto en el párrafo siguiente, afecta a todas las personas trabajadoras de Laintech, cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, profesión o especialidad, que estén prestando servicios en la Empresa a la entrada en vigor del convenio colectivo o que sean contratadas durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio colectivo los consejeros, administradores, el personal de alta dirección y personal directivo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo se aplicará a las personas trabajadoras que comprendan el ámbito funcional de Laintech en sus actuales centros de trabajo, así como a cualquier otro centro de trabajo que la Empresa pudiese crear dentro del territorio español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del convenio colectivo se efectuará por escrito dentro de los tres meses anteriores a la fecha de finalización de su vigencia. Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las partes legitimadas, debiendo comunicarlo por escrito a la otra representación y a la autoridad laboral.

En cualquier caso, finalizado el periodo de vigencia expresa del convenio colectivo, se entenderá éste denunciado de forma automática, prorrogándose la vigencia del convenio a todos los efectos hasta la fecha de entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

La Comisión negociadora del nuevo convenio colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el convenio colectivo.

Para la resolución de las discrepancias que puedan surgir durante la sustanciación de la negociación del nuevo convenio, las partes se someten a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito estatal.

Artículo 6. *Compensación y absorción. Reconocimiento del carácter más favorable del presente convenio colectivo.*

Las partes firmantes reconocen que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, son más beneficiosas para las personas trabajadoras que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor, mejorando las previstas en los diferentes acuerdos, pactos o concesiones de cualquier naturaleza que, hasta el momento, se han venido aplicando en la Empresa. De forma que con la entrada en vigor de este convenio colectivo: (i) quedan sustituidas cualesquiera condiciones que se vinieran aplicando con base en acuerdos, pactos o concesiones de cualquier naturaleza, así como en decisiones de la Empresa de efectos individuales o colectivos; y (ii) la Empresa queda facultada para llevar a cabo la compensación y absorción que resulte precisa para evitar la aplicación de condiciones que tengan un origen distinto al del presente convenio colectivo.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio colectivo.

Se establece la garantía de que ninguna persona trabajadora podrá ver reducidas sus percepciones salariales en su conjunto como consecuencia de la firma y entrada en vigor del convenio colectivo, quedando facultada la Empresa para compensar y absorber dicho salario garantizado a la entrada en vigor del convenio colectivo con los ingresos

que puedan percibir las personas trabajadoras por todos los conceptos y en cómputo anual. En cualquier caso, los complementos vinculados a la realización de funciones y características del puesto de trabajo que, con carácter previo a la entrada en vigor del convenio colectivo, hubiesen quedado consolidados por el transcurso del tiempo, tendrán naturaleza funcional desde la entrada en vigor de este convenio colectivo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

Como consecuencia de todo ello, si cualquiera de las condiciones pactadas resultara nula o inaplicable en los términos concertados, ya fuese por declaración judicial –derivada de una reclamación individual o colectiva–, laudo arbitral o disposición legal, y cualquiera que fuese el título de la reclamación, se iniciará un nuevo proceso negociador, en un plazo no superior a dos meses, en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre el o los artículos anulados y/o afectados, o declarados contrarios a derecho, y aquellas otras materias que se vean directamente afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo.

Artículo 8. *Unidad de negociación y regulación supletoria.*

Este convenio colectivo de empresa constituye una unidad de negociación original, independiente, objetiva y reconocida por las partes negociadoras, que viene definida por la actividad específica que realiza la Empresa y sus particularidades.

Para las materias que no hayan sido reguladas en el presente convenio colectivo, serán de aplicación las normas legales generales vigentes en cada momento y que resulten de aplicación a la Empresa, así como las normas del convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

Artículo 9. *Comisión paritaria y mediación de conflictos.*

Como órgano encargado de la interpretación y la vigilancia del convenio colectivo, se crea una Comisión paritaria que ejercerá las funciones previstas en el presente artículo.

La Comisión paritaria estará formada por cuatro miembros, dos en representación de las personas trabajadoras y, dos en representación de la Empresa.

Cuando así lo estimen oportuno cada una de las representaciones, podrán asistir a la sesión de la comisión acompañados por un asesor.

Son funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio colectivo.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- c) Conocer de las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Aquéllas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.
- g) Recibir las comunicaciones a las que pudiera haber lugar en relación con la denuncia del presente convenio colectivo.

La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes, mediante solicitud formulada a la otra parte, en la cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión paritaria.

Las reuniones deberán celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su solicitud, salvo en los supuestos en que la comisión paritaria intervenga en un procedimiento de inaplicación conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso dispondrá de un plazo máximo de siete días desde el planteamiento de la discrepancia. De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta, que será firmada por la totalidad de los asistentes.

La Comisión paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

2. Organización del trabajo y poder de dirección

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de las personas trabajadoras y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representantes de las personas trabajadoras cuando así venga exigido por disposición que resulte de aplicación.

Artículo 11. Criterios generales del sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional:

- Contenido general de la prestación.
- Autonomía y responsabilidad. Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
- Iniciativa. Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
- Responsabilidad. Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
- Conocimiento. Valora la formación necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.
- Complejidad. Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales de forma que, en base a cada una de las áreas funcionales en las que se encuadran las distintas tareas que desarrollan las personas trabajadoras de Laintech, serán adscritos a un determinado grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

Artículo 12. Clasificación profesional.

El personal de la Empresa se clasificará en las siguientes Áreas funcionales, Grupos y Categorías, en atención a las funciones desarrolladas.

1. Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo e indiciario, no suponiendo

obligación alguna de tenerlas cubiertas todas en el ámbito de la Empresa, si la organización, volumen o necesidades de la actividad empresarial no lo requiere.

– Área funcional A. Corporativo. Actividades directivas, administrativas y/o técnicas relacionadas con las distintas áreas funcionales que integran la actividad de la Empresa.

– Área funcional B. Oficina Técnica. Actividades de ingeniería relacionadas con el diseño y documentación técnica de plantas, gestión de proyectos, mantenimiento de activos y optimización de operaciones.

– Área funcional C. Operaciones/planta. Actividades que están directamente relacionadas con las actividades de operación de planta de proceso, que están al servicio de planta y actividades auxiliares como, de forma enunciativa que no limitativa, innovación e implementación industrial de tecnologías novedosas, mantenimiento, servicios técnicos, investigación y desarrollo, geología, medioambiente o actividades de laboratorio, así como minería y energía.

– Área funcional D. I+D+I. Actividades relacionadas con la investigación científica y técnica de nuevas tecnologías y procesos, desarrollo de productos y soluciones innovadoras.

2. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras de las áreas funcionales que se describen en este artículo, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

– Grupo profesional 1: jefatura. Las personas trabajadoras de este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la Empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la Empresa. Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

- Categorías profesionales en cada área funcional:

- Área funcional A:

Directores/as.

- Área funcional B:

Directores/as.

- Área funcional C:

Jefe/a de planta.

Adjunto/a jefatura.

- Área funcional D:

Directores/as.

– Grupo profesional 2: responsables. Las personas trabajadoras de este grupo asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo las personas trabajadoras que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la Empresa. Requieren conocimientos específicos complejos. Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso

productivo de la Empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas. iniciativa. No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

- Categorías profesionales en cada área funcional:

- Área funcional A:

Jefe/a 1.^a.

Jefe/a 2.^a.

- Área funcional B:

Jefe/a 1.^a.

Jefe/a 2.^a.

- Área funcional C:

Director/a área.

Responsable (mantenimiento, mecánico, eléctrico).

- Área funcional D:

Jefe/a de equipo-metalurgista.

– Grupo profesional 3: técnicos/as. En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de las personas trabajadoras a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando. Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

- Categorías profesionales en cada área funcional:

- Área funcional A:

Técnico/a.

- Área funcional B:

Técnico/a.

- Área funcional C:

Jefe/a de relevo.

Planificador/a.

Coordinador (supervisor mecánico, eléctrico).

Oficial/a 1.^a (mecánico, eléctrico).

- Área funcional D:

Técnico/a.

– Grupo profesional 4: oficiales/as. En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan

tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía. Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia. Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

- Categorías profesionales en cada área funcional:

- Área funcional A:

Oficial/a técnico/a.
Oficial/a administrativo/a.

- Área funcional B:

Oficial/a técnico/a.
Oficial/a administrativo/a.

- Área funcional C:

Operador/a A (polivalente). Las personas trabajadoras enmarcadas en esta categoría deben tener control y dominio total de las áreas de producción y Panel de Control.

Operador/a B. Las personas trabajadoras enmarcadas en esta categoría deben tener control y dominio total de al menos dos áreas de producción y Panel de Control.

Operador/a C. Las personas trabajadoras enmarcadas en esta categoría deberán conocer y operar equipos, procesos y sistemas siguiendo las indicaciones del responsable según rangos de operación, controlando las distintas variables del proceso para mantenerlas dentro del rango, en base a los procedimientos establecidos, manuales de operación e instrucciones disponibles.

Oficial/a 2.^a (mecánico, eléctrico).

- Área funcional D:

Analista 1.^a.
Analista 2.^a.
Operador/a.

– Grupo profesional 5: auxiliares. Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

- Categorías profesionales en cada área funcional:

- Área funcional A:

Auxiliar técnico/a.
Auxiliar administrativo/a.

- Área funcional B:

Auxiliar técnico/a.
Auxiliar administrativo/a.

○ Área funcional C:

Oficial/a 3.^a.
Peón/a especialista.
Almacenero/a.
Peón/a.

○ Área funcional D:

Auxiliar de laboratorio.
Metalurgista Junior.

La pertenencia a un grupo profesional implicará el desempeño de todas las tareas y cometidos descritos para los puestos de trabajo con relación a cada grupo profesional, así como las tareas comunes, suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

	Área funcional A. Corporativo	Área funcional B. Oficina Técnica	Área funcional C. Operaciones/planta	Área funcional D. I+D+I
	Puestos	Puestos	Puestos	Puestos
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores/as.	G 1 Jefatura: – Directores/as.	G 1 Jefatura: – Jefe/a de planta. – Adjunto/a jefatura.	G 1 Jefatura: – Directores/as.
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe/a 1. ^a . – Jefe/a 2. ^a .	G 2 Responsables: – Jefe/a 1. ^a . – Jefe/a 2. ^a .	G 2 Responsables: – Director/a área. – Responsable (mantenimiento, mecánico, eléctrico).	G 2 Responsables: – Jefe/a de equipo-metalurgista.
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos/as: – Técnicos/as.	G 3 Técnicos/as: – Técnicos/as.	G 3 Técnicos/as: – Jefe/a de relevo. – Planificador/a. – Coordinador/a (supervisor/a mecánico/a, eléctrico/a). – Oficial/a 1. ^a (mecánico, eléctrico).	G 3 Técnicos/as: – Técnico/a.
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales/as: – Oficial/a técnico/a. – Oficial/a administrativo/a.	G 4 Oficiales/as: – Oficial/a técnico/a. – Oficial/a administrativo/a.	G 4 Oficiales/as y operadores/as: – Operador/a A (polivalente). – Operador/a B. – Operador/a C. – Oficial/a 2. ^a (mecánico, eléctrico).	G 4 Oficiales/as: – Analista 1. ^a . – Analista 2. ^a . – Operador/a.
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar técnico/a. – Auxiliar administrativo/a.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar técnico/a. – Auxiliar administrativo/a.	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Oficial/a 3. ^a . – Peón/a especialista. – Almacenero/a. – Peón/a.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar de laboratorio. – Metalurgista Junior.

Artículo 13. *Movilidad y plurivalencia funcional.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional se desarrollará dentro del mismo grupo profesional, lo que implica que todas las personas trabajadoras podrán desarrollar, simultánea o sucesivamente, las diferentes funciones que integran el grupo profesional.

En compensación por la plurivalencia funcional derivada del sistema de clasificación profesional previsto en el presente convenio colectivo, las personas trabajadoras percibirán un complemento denominado Plus de Movilidad y Plurivalencia Funcional.

Artículo 14. *Panelistas.*

El puesto de trabajo «Panelista» se encuadra en el Área funcional C, Grupo 4, Operador/a B. El puesto de Panelista desarrolla las tareas de:

- Gestión de los equipos y máquinas, instrumentos de medida y control, pantallas, detectores, sensores y tolvas, depósitos y contenedores asociados a todos los circuitos de Procesos Minerales e Hidrometalúrgicos.
- Ingresar datos manuales al sistema de información, si así se requiere la Empresa.
- Generar Ordenes de Trabajo de urgencia y además comunicar según se establece por procedimientos de la Empresa las incidencias/peligros/riesgos de planta (comunicados por operadores-as/Jefe-a Relevos).
- Generar reportes e historiales de variables según se solicite.
- Mantener comunicación con distintas áreas y personal de planta de modo de mantener el proceso bajo control.
- Eventualmente, chequear en planta el normal funcionamiento de instrumentos y/o equipos si es necesario.
- Le corresponde el reemplazo del Supervisor de Planta, en periodos de ausencia de éste, asumiendo sus funciones con todos los requerimientos del cargo.
- Control y seguimiento de los KPIs de producción de sus respectivas áreas, contribuyendo de manera activa a la toma de decisiones del supervisor.
- Apoyo y liderazgo en acciones de Seguridad y Medio Ambiente.
- Gestión de Órdenes y Permisos de trabajos en coordinación con el supervisor de planta.
- Revisión de Tareas diarias y/o semanales. Asegurar ejecución, seguimiento y calidad.
- Seguimiento y control de las acciones de Mejora Continua.
- Participar de manera activa en la resolución de las desviaciones detectadas en las diferentes actividades, suponiendo un apoyo a la supervisión y ejerciendo liderazgo del equipo.
- Control y seguimiento de stocks de planta.
- Colaboración en la redacción y revisión de ITOPs y SOPs.

Se reconoce que, por los especiales términos de la prestación, las personas trabajadoras que vayan a desempeñar esta posición deberán superar un proceso transitorio de práctica profesional con la intención de que alcancen todas las condiciones y capacidades para poder ocupar dicha posición con posterioridad a este periodo transitorio. Sólo tras la superación satisfactoria del mismo pasarán a encuadrarse en el Área funcional C, Grupo 4, Operador/a B «Panelista». Durante este periodo, la Empresa fiscalizará el desempeño de esas funciones y aportará el apoyo instructivo necesario.

A los cuatro meses desde el inicio de este periodo de instrucción, la Empresa realizará una evaluación sobre el grado de cumplimiento de los objetivos y capacidades de la persona trabajadora como panelista, tras lo cual, la Empresa informará a la persona trabajadora de:

- Finalización satisfactoria de dicha evaluación, que implicará que la persona trabajadora continuará desempeñando el puesto y pasará a encuadrarse en el Área funcional C, Grupo III, Operador/a B «Panelista».
- Finalización no satisfactoria.

La Empresa comunicará su decisión a la persona trabajadora no más tarde de los diez días siguientes a finalizar esa evaluación.

El ofrecimiento para el desempeño transitorio de las funciones de «panelista» tiene un carácter instructivo, razón por la cual el periodo transitorio durante el cual se desarrollen esas funciones no se considerará propio de Área funcional C, Grupo III, Operador/a B «Panelista».

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio colectivo ya hayan desarrollado la posición de panelista durante más de cuatro meses consecutivos, consolidarán su clasificación como Área funcional C, Grupo 4, Operador/a B «Panelista».

Artículo 15. *Poder de control y vigilancia.*

La Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que, conforme a la legislación vigente, estime más oportunas para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

En el ejercicio de esta facultad, la Empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras.

Las medidas que se adopten por la Empresa en ejercicio de la facultad aquí regulada deberán acomodarse a las exigencias de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, la Empresa podrá contar con procedimientos de control de la actividad laboral en los términos previstos en los artículos 87, 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, informando a la representación legal de las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente. Los protocolos y procedimientos que prevén las condiciones en las que se puede llevar a cabo el citado control de la actividad estarán disponibles para las personas trabajadoras en la intranet corporativa, pudiendo ésta llevar a cabo las actualizaciones que estime oportunas, las cuales deberán ser puestas en conocimiento de las personas trabajadoras, con carácter previo a su efectividad, a través de los canales habituales de comunicación existentes en la Empresa.

De conformidad con lo anterior, la Empresa podrá utilizar los medios de grabación, recepción y tratamiento de datos e imágenes, entre las que se encuentran las cámaras visibles de videovigilancia en los centros de trabajo donde desarrollen la prestación laboral, así como revisar los equipos informáticos y dispositivos de trabajo, para hacer uso del poder disciplinario por incumplimientos contractuales de la persona trabajadora; y con objeto de garantizar y contribuir a la seguridad de los bienes y personas de la Empresa. La Empresa elaborará un protocolo por el que se establecerá la forma en la que se pueda hacer uso de esta facultad.

3. *Contratación*

Artículo 16. *Período de Prueba.*

Podrán concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2, y de tres meses para el resto de personal.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Terminado el periodo de prueba, sin desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como de permanencia en la Empresa.

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

(A) Régimen general.

La Empresa podrá utilizar la totalidad de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente en cada momento.

(B) Contrato fijo-discontinuo.

La Empresa podrá utilizar el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, que se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquéllos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

(C) Contratos temporales.

Se acuerda que la Empresa utilizará el contrato eventual por circunstancias de la producción para los siguientes supuestos:

– Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere; siempre que no se trate de actividades productivas de temporada o de naturaleza estacional.

– Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Artículo 18. *Extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria de la persona trabajadora.*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria de las personas trabajadoras, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito y cumpliendo con los siguientes preavisos:

– Personas trabajadoras pertenecientes al Grupo I (áreas a, b, c y d) y Grupo II (áreas a y b): treinta días naturales.

– Personas trabajadoras pertenecientes al resto de áreas y grupos profesionales: quince días naturales.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a la Empresa a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales de pagas extraordinarias.

4. Régimen económico

Artículo 19. *Retribución.*

La retribución de las personas trabajadoras es la que se establece en la tabla salarial que se acompaña a este convenio colectivo como anexo I y será de aplicación desde el 1 de enero de 2026.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, el salario base será objeto de la siguiente actualización:

- Con efectos de 1 de enero de 2026, se aplicará un incremento del 2 %.
- Con efectos de 1 de enero de 2027, se aplicará un incremento del 2 %.
- Con efectos de 1 de enero de 2028, se aplicará un incremento del 2 %.

En el supuesto de que la variación interanual del Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente a los años 2026, 2027 y 2028 resulte superior, en cada uno de dichos ejercicios, al incremento salarial pactado para las tablas salariales del período de que se

trate, el salario base será objeto de una actualización adicional equivalente a la diferencia existente entre ambos porcentajes.

Dicha actualización tendrá como límite máximo un incremento adicional del 0,5 % sobre el aumento salarial inicialmente previsto para cada ejercicio.

En el supuesto de que, durante el año 2028, se alcancen íntegramente los objetivos de ese ejercicio establecidos para el devengo de la «Prima general por objetivos y permanencia» del artículo 26 del presente convenio colectivo, el salario base de tablas de ese año 2028 será objeto de una actualización adicional del 1,5 %. El importe resultante se abonará en el primer trimestre del 2029 bajo el concepto de «paga adicional 2028», que tendrá naturaleza de pago único, no compensable, ni absorbible y no consolidable.

Artículo 20. *Salario base.*

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que las personas trabajadoras percibirán por razón de su grupo profesional y nivel. Estará constituido por la cuantía recogida en el anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 21. *Plus de Movilidad y Plurivalencia Funcional.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio colectivo, este plus se lo percibirá toda la plantilla y retribuye la eventual realización, simultánea o sucesivamente, de las diferentes funciones que integran el Grupo profesional. Dadas las especiales características de la Empresa que exige con habitualidad el desempeño de funciones plurivalentes, este plus se abonará de forma prorrateada en los doce meses del año y en la cuantía prevista en el anexo I del presente convenio colectivo. En este concepto se entenderá integrado cualquier concepto denominado «plus convenio» que viniere percibiendo la persona trabajadora con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo.

Artículo 22. *Complemento personal.*

Correspondiente a los Complementos personales concedidos en atención a las circunstancias y/o condiciones personales de la persona trabajadora no vinculados a la realización de funciones y características del puesto de trabajo y que, por tanto, estaban consolidados. Tendrá carácter compensable y absorbible.

Artículo 23. *Antigüedad.*

Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio colectivo viniesen percibiendo Complemento de antigüedad, verán suprimido dicho complemento y consolidarán las cuantías fijas a las que tuvieran derecho por este concepto a fecha de entrada en vigor del convenio colectivo.

Dichos importes se integrarán en sus recibos de salario, como un complemento denominado «antigüedad consolidada» no compensable ni absorbible.

Artículo 24. *Complemento funcional.*

Complementos funcionales, concedidos en atención a las circunstancias profesionales, responsabilidades, funciones, y cualquier circunstancia vinculada a la realización de funciones y características del puesto de trabajo de la persona trabajadora, que tendrá carácter no consolidable. El importe es fijado individualmente para cada persona trabajadora.

Los complementos vinculados a la realización de funciones y características del puesto de trabajo que, con carácter previo a la entrada en vigor del convenio colectivo, hubiesen quedado consolidados por el transcurso del tiempo, tendrán naturaleza funcional desde la entrada en vigor de este convenio colectivo.

Artículo 25. *Prima general por objetivos y permanencia.*

Las personas trabajadoras encuadradas en los Grupos profesionales 3, 4 y 5 tendrán derecho a participar en una prima general anual por objetivos y permanencia, que se calcula atendiendo a tres factores: (i) «seguridad»; (ii) cumplimiento de los «objetivos empresariales» en el año evaluado; y (iii) permanencia/tiempo efectivo de trabajo.

La determinación de los factores «seguridad» y «objetivos empresariales» es competencia de la Dirección:

– Su determinación se regirá por lo establecido en el procedimiento aprobado al efecto por la Dirección, debiéndose comunicar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de forma previa. Para el año 2026, se acompañan los objetivos como anexo II del presente convenio colectivo.

– Posteriormente, se formalizará con cada persona trabajadora un documento de objetivos.

– La valoración se realizará como fecha tope el 31 de enero del año siguiente, a los efectos de contrastar y evaluar si se han conseguido los objetivos anuales. En el caso de no haberse realizado en el citado período, la valoración se considerará aprobada.

– La valoración global se enviará de forma individual a cada persona trabajadora evaluada al final del proceso, desglosando tanto los aspectos positivos como negativos, a fin de mejorar el rendimiento y la productividad del año siguiente.

Si los factores «seguridad» y «objetivos empresariales» se han cumplido, se abonará entre el 0 % y 110 % de una mensualidad de salario base del año evaluado que se establece en el anexo I del presente convenio colectivo con el siguiente escalado:

– Cuando el grado de cumplimiento de los objetivos pactados se sitúe entre el 95 % y el 105 % se abonará el 100 % de una mensualidad de salario base.

– Cuando el grado de cumplimiento supere el 105 %, se abonará el 110 % de una mensualidad del salario base.

Sobre esta cantidad se calculará la prima de forma proporcional al tercer criterio de «permanencia/tiempo efectivo de trabajo» en el año evaluado, en virtud de las siguientes reglas.

– Haber trabajado en la Empresa durante el año a valorar. En periodos inferiores al año se percibirá la prima de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

– Se considera tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima los permisos de nacimiento, prestación REM, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y permisos retribuidos.

– No se computa como período trabajado a estos efectos ni las excedencias, ni los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, ni los permisos no retribuidos ni las ausencias no justificadas.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, si la persona trabajadora acumula treinta días naturales o menos de ausencia por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, esos días se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima. Si se supera el plazo anterior de treinta días, la totalidad de las ausencias por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, no se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima.

Este complemento se establece en pago único, no consolidable, ni compensable ni absorbible.

La Empresa procederá al pago de la prima durante la primera semana de marzo. Para la percepción de la retribución variable la persona trabajadora tiene que estar en activo a fecha de último día de cierre del ejercicio del año evaluado. No se devengarán

cantidades por este concepto proporcionales a los meses de permanencia en la Empresa para aquellos que causen baja en la Empresa antes de dicha fecha.

Artículo 26. *Plus reactivo.*

Todas las personas trabajadoras, excepto el personal del: (i) Área funcional A. Corporativo; (ii) Área funcional B. Oficina Técnica, grupos 1, 4 y 5; y (iii) Área funcional D. I+D+I, grupos 1 y 2, tendrán derecho a percibir un plus de reactivo, que se abonará en doce pagas mensuales por importe de 88 euros mensuales.

Este plus compensa la eventual realización de trabajos que tengan la consideración de peligrosos, tóxicos y/o penosos.

Artículo 27. *Plus de trabajo en festivo.*

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad asignados a turnos según el artículo 41 del presente convenio colectivo, percibirán este complemento cuando su trabajo efectivo coincida con festivos nacionales, autonómicos o locales de la localidad del centro de trabajo. Este complemento asciende a un pago único de 40 euros por día de trabajo efectivo en cualquiera de estas fechas.

Si dicho trabajo efectivo comprende turnos los días 24 y 31 de diciembre, los cuales se denominan «festivos cualificados», dicho plus ascenderá a:

- Turno que no comprenda noche: 70 euros.
- Turno que comprenda noche: 200 euros.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias anuales compuestas exclusivamente por salario base, que se abonarán coincidiendo con la nómina de junio y diciembre de cada año.

Su cuantía será proporcional al tiempo de permanencia de la persona trabajadora en el transcurso del semestre. Su devengo será por días naturales de la siguiente forma:

- Paga de junio o verano, por el periodo comprendido entre el 1 enero al 30 de junio. Se abonará en el periodo comprendido entre el 10 y el 15 de julio.
- Paga de diciembre o Navidad, por el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Se abonará en el periodo comprendido entre el 10 y el 15 de diciembre.

Sin perjuicio de lo anterior, de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, las citadas gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre podrán prorratearse en los doce pagos mensuales ordinarios.

Artículo 29. *Abono del salario.*

El salario se abonará en el periodo de los cinco últimos días del mes de devengo, y con carácter excepcional en los cinco días del mes posterior, y se hará efectivo mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que la persona trabajadora designe sirviendo como acreditación de su abono el resguardo acreditativo del ingreso.

La nómina se entregará a la persona trabajadora a los efectos meramente acreditativos de la liquidación de los distintos conceptos retributivos, retenciones y deducciones.

La persona trabajadora podrá solicitar antes de la fecha señalada para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

No se podrán solicitar anticipos en caso de que todavía se adeude importe alguno con ocasión de un anticipo previamente concedido.

5. Beneficios sociales

Artículo 30. *Complemento de prestaciones por incapacidad temporal.*

a) Cuando la Incapacidad Temporal sea por causa directa de un accidente, sea o no de trabajo, la Empresa complementará con la cantidad necesaria hasta alcanzar el 100 % del salario base más complemento personal, a partir del primer día de la Incapacidad temporal emitida por el Servicio Público de Salud u organismo competente y durante el tiempo que permanezca en esta situación.

b) Cuando la Incapacidad Temporal se derive de enfermedad común, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el salario base más complemento personal de la forma siguiente:

- En la primera baja en el año: hasta el 100 % desde el primer día de la Incapacidad Temporal emitida por el Servicio Público de Salud u organismo competente.
- En la segunda baja del año: hasta el 50 % desde el primer día de la Incapacidad Temporal emitida por el Servicio Público de Salud u organismo competente.
- En las siguientes bajas: la persona trabajadora percibirá las prestaciones económicas de la Seguridad Social sin que proceda complemento alguno a cargo de la Empresa.

Artículo 31. *Seguro de vida colectivo.*

En tanto figure de alta en la Empresa, la persona trabajadora tendrá un seguro de vida con un capital de:

- a) Fallecimiento derivado de enfermedad común o accidente no laboral: 5.000,00 euros.
- b) Fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000 euros.
- c) Incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por parte de la persona trabajadora asegurada la indemnización se hará efectiva a la propia persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a sus herederos legales.

Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) del presente artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en el presente artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil de las mismas, que ambas partes reconocen.

El seguro entrará en vigor a los seis meses desde la incorporación a la Empresa.

Artículo 32. *Igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la Empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la Empresa.

6. *Tiempo de trabajo*

Artículo 33. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se computarán de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada cada persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

La Empresa dispondrá de una bolsa de 24 horas anuales de libre disposición para atender necesidades específicas fuera del horario ordinario y, en concreto, para formación obligatoria y reconocimientos médicos de las personas trabajadoras.

Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables, con la excepción del personal que preste sus servicios en régimen de turnos y aquel que en dichos días tenga asignada guardia y realice trabajo efectivo.

Salvo acuerdo en contrario, las personas trabajadoras disfrutarán entre el 15 de junio y el 31 de agosto de una distribución de la jornada de forma continuada intensiva, con las particularidades aplicables al personal en régimen de turnos y guardia.

Se computarán como tiempo efectivo de trabajo los últimos diez minutos de cada jornada, correspondientes al periodo de solape entre turnos.

Artículo 34. *Distribución irregular de la jornada.*

1. La Empresa podrá utilizar la distribución irregular de la jornada hasta en un 10 % de la jornada ordinaria anual, lo que podrá implicar la necesidad de prestar servicios en horario y jornada distintos a los establecidos. Estas horas se considerarán tiempo efectivo de trabajo y se comunicarán con carácter general con una antelación de cinco días al momento de su desarrollo.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo máximo de doce meses desde que se produzcan.

2. Se establece una distribución irregular de un 5% adicional de la jornada ordinaria para personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que den soporte a la operativa, entendiéndose como tales las plantas de extracción, químicas y/o industriales. Dicha jornada sólo podrá ser distribuida irregularmente en el periodo comprendido entre las 6:00 y 22:00 horas. Las diferencias derivadas de este porcentaje adicional de distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo máximo de los siete días siguientes.

Artículo 35. *Calendario laboral.*

Anualmente se elaborarán los calendarios laborales para las distintas actividades de la Empresa, considerándose como días laborables los 365 días del año, estableciéndose turnos de trabajo rotatorios de mañana tarde y noche para todo el personal que esté a turnos de trabajo.

Para las personas trabajadoras que no estén sujetos a sistemas de turnos sólo tendrán la consideración de días laborables los así considerados en el calendario laboral correspondiente.

En todos los casos, es potestad de la Dirección de la Empresa la realización de los cuadros horarios de trabajo anuales. Estos serán realizados entre los meses de noviembre y diciembre de cada año y se publicarán antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada anual establecida.

Las partes firmantes de este convenio colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de necesidades urgentes y no programables, debieran realizarse horas extraordinarias, éstas se compensarán, a elección de la Empresa, mediante (i) descanso dentro de los doce meses siguientes o (ii) metálico, con un incremento del 75 % sobre el salario base de la hora ordinaria.

No se considerarán horas extraordinarias aquellas que se compensen con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computando a efectos del máximo legal anual de horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias exige, en cualquier caso, autorización expresa y por escrito por parte de la Dirección de la Empresa. Los eventuales excesos de jornada que no cuenten con tal autorización no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 37. *Registro y control horario.*

El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen de su grupo profesional.

El control horario incluye la jornada total de la persona trabajadora.

Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora.

El tiempo de mera presencia, fuera de la jornada de la persona trabajadora, no será considerado como de trabajo efectivo.

A los efectos del cómputo del tiempo de trabajo, se descontará cualquier interrupción de la jornada durante la cual la persona trabajadora no preste servicios de manera efectiva –salvo que legal o convencionalmente exista una previsión contraria–, incluyendo de manera enunciativa pero no limitativa los siguientes supuestos –que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo–:

- El tiempo empleado para realizar cualquier comida durante el día.
- Tiempo utilizado para la realización de llamadas privadas.
- Realización de gestiones privadas durante la jornada de trabajo.
- Tiempo empleado en la realización de análisis, visitas médicas y similares –salvo que tenga encaje en algún permiso retribuido que no requiera de ser recuperado–.
- Cualquier otro supuesto en el que la persona trabajadora, durante su jornada de trabajo ordinaria, no se encuentre prestando servicios efectivos para la Empresa.

Las pausas que pudieren existir entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no serán consideradas tiempo de trabajo efectivo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.

Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la Empresa o aquellas otras que, sin ser organizadas por la Empresa, sean propuestas por la persona trabajadora y autorizadas por la Empresa, será considerado como de trabajo efectivo.

El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la Empresa libremente, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos personales e informar de ella a la persona trabajadora.

En caso de utilizar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora. La utilización de este soporte se realizará de forma excepcional y/o cuando no existan medios técnicos adecuados para ello.

El sistema empleado para el control de la jornada será el contenido en una comunicación o normativa interna, sobre Registro de Jornada y el Protocolo de Registro de Jornada, que la Empresa podrá emitir a tal efecto.

Salvo pacto en contrario, las pausas de carácter no fisiológico realizadas por la persona trabajadora en horario laboral no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

En caso de personas trabajadoras que presten sus servicios en jornadas continuadas y superiores a seis horas diarias, se incluirá una pausa de 30 minutos que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 38. *Guardias semanales.*

Se establece un retén de disponibilidad y localización (guardias semanales) para atender las necesidades que surjan durante las 24 horas del día y los siete días de la semana. Para ello se organizarán grupos de retenes semanales.

Las personas trabajadoras integradas en el área de mantenimiento (de forma enunciativa, que no limitativa, mecánicos, eléctricos, instrumentación, automatización) y equipo especializado de I+D+I (en supuestos de pilotajes que ocasionen la adhesión del área de soporte a la operación al protocolo de guardias para alcanzar el éxito del mismo) estarán obligadas a realizar las guardias semanales que sean requeridas por la Empresa, las cuales se notificarán con una antelación mínima de treinta días. La Empresa no podrá requerir la realización de más de una semana de guarda al mes por cada persona trabajadora, salvo acuerdo expreso entre la Empresa y la persona trabajadora.

La guardia semanal comprenderá desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. Durante la guardia semanal, la persona trabajadora deberá estar localizable en todo momento para cualquier necesidad que afecte al servicio, pudiendo requerirse su presencia en el centro de trabajo en un tiempo de respuesta no superior a 60 minutos.

Con el fin de optimizar el funcionamiento de las guardias para garantizar que las llamadas durante este periodo únicamente se realicen por causa justificada, las llamadas requiriendo la presencia de la persona trabajadora de guardia únicamente las podrán realizar los responsables de guardia.

Se establece una compensación específica derivada de la disponibilidad y localización de la persona trabajadora de 166 euros en pago único por cada guardia semanal completa en concepto «Plus de Disponibilidad» de naturaleza funcional, no compensable ni absorbible. Para compensar los gastos en los que pudiere incurrirse en esa guardia semanal (tales como comida, desplazamiento y/o posible pernocta), la Empresa le compensará con el importe fijo de 53,34 euros por cada guardia semanal completa.

El régimen de disponibilidad y localización durante la guardia en ningún caso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Se acuerda crear una comisión de guardias semanales, en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio colectivo, que estará compuesta de forma paritaria por 2 representantes de la Empresa y 2 representantes de las personas trabajadoras con el objetivo de elaborar un protocolo de guardias a efectos de regular las situaciones que dan lugar a intervención y asistencia durante el tiempo de guardia, basado en los principios de claridad en los casos de atención a incidencias y urgencia, disponibilidad de las personas trabajadoras, y ordenación del sistema de llamadas.

Artículo 39. *Trabajo a turnos.*

1. Por las características del servicio, existen puestos en la Empresa que deben mantener su presencia de forma ininterrumpida las 24 horas los siete días de la semana durante todo el año. Dichos puestos son:

- Operaciones.
- Mantenimiento eléctrico.

- Mantenimiento mecánico.
- I+D.

Se establecen turnos rotatorios de lunes a domingo y que en función de las necesidades del servicio serán de cualquier combinación de turnos de mañana, tarde, noche y/o jornada partida.

Los turnos serán publicados con, al menos, sesenta días de antelación. Se podrá reprogramar la planificación semanal siempre y cuando se realicen de forma consensuada, en caso contrario corresponde a la Empresa la decisión justificada.

Las personas trabajadoras podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo con el visto bueno del responsable inmediato, siempre que se cumpla la ley vigente en materia de descanso.

2. El personal que desempeña su trabajo en régimen de turnos rotatorios percibirá el denominado «Plus Turnicidad» de forma mensual, no compensable ni absorbible. Dicho complemento tiene naturaleza funcional y será percibido por el personal que realice su trabajo en régimen de turnos, estando su percepción supeditada a que en el mes concreto se realice efectivamente el trabajo en turnos rotatorios, lo cual supone al menos trabajar en dos turnos distintos al mes.

Se establecen dos modalidades del «Plus Turnicidad»:

– Para aquellas personas asignadas a turnos que no sean susceptible de trabajo nocturno (que no comprendan horas ente las 22:00 y 6:00 horas). El plus asciende al importe de 295 euros mensuales como compensación para esta modalidad.

– Para aquellas personas asignadas a turnos que sean susceptibles de trabajo nocturno (que comprendan horas ente las 22:00 y 6:00 horas). El plus asciende al importe de 320 euros mensuales como compensación para esta modalidad. Esta mayor cuantía compensa el trabajo nocturno, considerando las especiales condiciones de fatiga y especificidad que comporta la prestación de servicios en dicho horario.

Artículo 40. *Vacaciones anuales.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica salvo cese en la Empresa, será de veinticuatro días laborables o la parte proporcional en función del tiempo trabajado desde la fecha de contratación dentro del año.

Las vacaciones del personal sujeto a turnos rotatorios serán las fijadas en el calendario laboral en función del régimen de trabajo y descanso, conforme al calendario que se establezca para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

El resto del personal fijará el disfrute de las vacaciones de común acuerdo con su superior. En particular, el personal que presta sus servicios en oficina deberá disfrutar de al menos la mitad del periodo vacacional anual en los meses de julio y agosto.

Dadas las características de la Empresa por su funcionamiento continuo los 365/366 días del año, las vacaciones se fijarán de modo que las necesidades del servicio se mantengan cubiertas.

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural salvo lo previsto por la legislación en cuanto a su disfrute posterior en caso de suspensión por nacimiento y cuidado del menor, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente y si razones de tipo laboral impidiesen el disfrute de las vacaciones dentro del año natural, se permitirá que los días de vacaciones no disfrutados durante el año natural puedan ser utilizados hasta el 31 de marzo del año siguiente. Transcurrido dicho plazo sin haberse hecho uso de las vacaciones pendientes se entenderá que el derecho ha prescrito, salvo en aquellos supuestos legalmente previstos. Será necesario en este caso que el jefe/a del departamento lo notifique antes de la finalización del año y por escrito al departamento de RRHH.

Artículo 41. *Licencias retribuidas.*

1. Se concederá permiso retribuido, previo aviso y posterior justificación, por el tiempo y las causas estipuladas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. A los efectos de cómputo de la jornada laboral a turnos, cuando hagan uso de los días a los que tengan derecho según lo establecido en la legislación vigente y en este convenio colectivo para permisos retribuidos, se considerará que el permiso retribuido de una jornada equivale a una jornada de trabajo realizada limitándose a 8 horas turno según planificación del momento de comunicación.

3. Se concede una licencia retribuida de 16 horas anuales para la asistencia de la persona trabajadora a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social o seguro médico privado. El permiso se concederá cuando, coincidiendo el horario de la cita médica con el horario laboral de la persona trabajadora, se haya prescrito la consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora, salvo urgencias, con 48 horas de antelación el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los supuestos de licencias relacionadas con la asistencia médica –sea retribuida o no–, será necesario acreditar la asistencia médica mediante justificante, y en su caso preaviso o volante justificativo, firmado por el facultativo correspondiente.

4. Se conceden dos días al año de libre disposición. Este permiso deberá ser solicitado al responsable respectivo con una antelación de veinte días a la fecha de disfrute solicitada, estando condicionada la concesión en el día específico solicitado a las necesidades del servicio previo acuerdo entre la Empresa y persona trabajadora.

Artículo 42. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en materia de excedencias voluntarias, forzosas y por cuidado de hijos y familiares.

En el caso de solicitud de una excedencia voluntaria será necesario comunicarlo por escrito a la Empresa con una antelación a la fecha de efectos de treinta días. En caso de incumplimiento total o parcial del periodo de preaviso la Empresa deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido. Durante la excedencia, la persona trabajadora no podrá incurrir en concurrencia desleal, en empresa propia o ajena de la misma actividad. La persona excedente que no solicite el reingreso por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia causará baja definitiva en la Empresa. La persona excedente, a la finalización de su periodo de excedencia, cumplido el requisito anterior, tendrá derecho a incorporarse a la misma, ocupando la primera vacante de su mismo puesto de trabajo o grupo profesional que se produzca.

7. *Régimen disciplinario*

Artículo 43. *Facultad disciplinaria.*

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

Artículo 44. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por la persona trabajadora de los deberes de cualquier índole para con la Empresa o con sus compañeros/as, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente convenio, en el Código de conducta, en las políticas y procedimientos internos de la Empresa, así como en la normativa de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 45. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

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

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. Se considerará falta grave cuando se produzca tres veces en un periodo mensual. Si de estos retrasos se derivan, por la función especial de la persona trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

2. No notificar con carácter previo mediante medio de comunicación que permita acreditar su correcta recepción la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Una ausencia injustificada o abandono del puesto de trabajo sin autorización al mes.

4. Discusiones, alborotos, riñas o juegos aunque no se produzcan presencia de público en el centro de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.

5. La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la Empresa, siempre que se hagan en horario de trabajo, o aquellas formaciones que se realicen fuera de la jornada laboral de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras y que sean necesarias para el desarrollo de sus labores profesionales. La reiteración de esta conducta dará lugar a la calificación de falta grave.

6. Descuidos en la conservación del material (incluidos equipos de protección individual y equipos de trabajo), ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.

7. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta grave.

8. La permuta de turno o puesto de trabajo sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa. En caso de producirse perjuicio a la Empresa la falta se calificará como grave.

9. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares, sin permiso de la Dirección.

10. Llevar al puesto de trabajo prenda de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente o contrarias a la normativa interna.

11. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, sería considerada como falta muy grave.

12. Utilizar EPI's que no han sido proporcionados por la Empresa sin autorización ni justificación objetiva.

13. Comer o beber en las zonas no habilitadas para ello.

La simple reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como graves.

Artículo 47. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar de dos a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta muy Grave.
2. La reiteración de faltas de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos hasta un máximo de 10 ocasiones en un periodo de seis meses.
3. No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
5. Simulación de la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
6. El quebrantamiento del secreto profesional.
7. Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la Empresa, cuando se produzcan por negligencia.
8. No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.
9. Las bromas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero/a, subordinado/a o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.
10. La imprudencia en acto de servicio.
Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, o para su compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio, así como la no aplicación de los procedimientos de seguridad y salud establecidos.
11. La ausencia injustificada o abandono del puesto de trabajo sin autorización, si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa. En caso de producirse grave perjuicio a la Empresa o fuere causa de accidente será calificada como falta muy grave.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o material de la Empresa.
13. Encubrir a autores de faltas consideradas graves o muy graves.
14. El incumplimiento de las Normas de seguridad establecidas con carácter general por la Empresa o las específicas del puesto de trabajo.
15. La falta de presentación ante el servicio médico de la Empresa o mutua cuando sea requerido para ello o no someterse a las pruebas médicas salvo causa justificada siempre y cuando sea obligatorio conforme a la normativa vigente.
16. Incumplir o hacer incumplir el Código de conducta, así como las políticas y procedimientos internos de la Empresa. Si como consecuencia del incumplimiento se generase accidente o grave perjuicio a la Empresa, la falta se calificará muy grave.
17. La falta de colaboración o no colaborar diligentemente con el Departamento de Cumplimiento Normativo en las investigaciones que se lleven a cabo por el mismo.
18. No comunicar/ni reportar por escrito un daño a un equipo. Tanto si es ocasionado por uno mismo como por un tercero.
19. No asistir a las charlas y formaciones de seguridad dentro del horario laboral.
20. No reportar un accidente o incidente ocurrido de manera inmediata siguiendo los cauces establecidos.

La simple reiteración en la comisión de las faltas que se recogen en este artículo dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves.

21. Permitir que las personas trabajadoras bajo su cargo incumplan la normativa de prevención de riesgos laborales así como los procedimientos de seguridad y salud establecidos por la Empresa.
22. No participar en las reuniones, inspecciones, comités de prevención de riesgos laborales, que les sea de aplicación.
23. No cuidar las instalaciones comunes de uso general de la Empresa.
24. Los malos comportamientos físicos o verbales hacia las personas trabajadoras de otras empresas.
25. Usar equipos o maquinaria de otras empresas sin las autorizaciones correspondientes.
26. Ocultar o proteger a otra persona trabajadora que haya cometido una falta contra la seguridad y salud.
27. No reportar cualquier situación que pueda ocasionar riesgos para la seguridad y salud de personas e instalaciones.
28. Hacer necesidades fisiológicas en zonas no habilitadas para ello.
29. Usar equipos o maquinaria para la que no se está formado y autorizado por la Empresa.
30. Usar los equipos de emergencias y primeros auxilios sin estar en situación de alarma o emergencia.
31. Faltas de respeto, mal comportamiento o hacer caso omiso a las indicaciones de los servicios de vigilancia privada de la instalación.

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. Faltar más de 3 días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
3. La autorización de permuta de turno o puesto de trabajo que contravenga el régimen legal de jornada máxima y/o tiempos de descanso entre jornadas y fines de semana.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.
5. Los malos tratos de palabra u obra a compañeros/as de cualquier categoría.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por tales motivos, realice trabajos puntuales o recurrentes por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea cualificado como laboral o *in itinere*.
7. La embriaguez ususal o el consumo de drogas durante la jornada laboral, cuando tales conductas repercutan negativamente en el desempeño del trabajo, así como la introducción, tenencia o consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes en el puesto de trabajo sin la debida autorización.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.
9. Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros/as, subordinados/as o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones.

11. Causar accidentes por imprudencia o conducta negligente.
12. Actuar o trabajar con imprudencia temeraria.
13. No detener e informar inmediatamente de un trabajo en el que se observe o se esté realizando en condiciones de riesgo grave o inminente para la persona trabajadora, otras personas trabajadoras o las instalaciones.
14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
16. Las frecuentes e injustificadas riñas o pependencias con los compañeros/as de trabajo.
17. Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
19. Incumplimiento de las medidas, normas o procedimientos en materia de prevención de Riesgos laborales que puedan poner en peligro a la propia persona trabajadora, a otros o puedan causar daños a las instalaciones.
20. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
21. Fumar en el centro de trabajo en los lugares no autorizados para ello.
22. Efectuar denuncias falsas o infundadas sobre incumplimientos del Código de conducta y/o de las políticas y procedimientos internos de la Empresa u otras obligaciones legales.
23. No obedecer las indicaciones de los mandos y/o de los técnicos de seguridad y salud en lo referente a indicaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
24. Vulneración de las obligaciones impuestas a las personas trabajadoras por la normativa de prevención de riesgos laborales, normativa minera así como todas las Políticas establecidas por la Empresa.
25. El incumplimiento de los Protocolos de Graves Consecuencias, Instrucciones de Seguridad de Tareas Críticas así como todos los documentos dependientes de ellos, definidos en el sistema de gestión de seguridad y salud.
26. Sustraer equipo, maquinaria o cualquier otro elemento a compañeros, personas trabajadoras de otras empresas o a la propiedad.
27. Mentir sobre la ejecución y finalización de trabajos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras e instalaciones de la Empresa.
28. Actuar con dolo en todo lo referente a la seguridad y salud de las personas trabajadoras e instalaciones.
29. Sabotear instalaciones equipos, maquinas o herramientas de la Empresa.
30. Puentear o eliminar sistemas de seguridad de los equipos y maquinaria.
31. No reportar cualquier situación que pueda ocasionar accidentes o incidentes para la seguridad y salud de personas e instalaciones.
32. No prestar la ayuda debida en caso de accidente o emergencia.
33. Introducir *smartphone* o cualquier otro sistema de grabación de imágenes que no esté autorizado por la Empresa.
34. Usar o dejar la tarjeta de acceso a zonas restringidas de otra persona trabajadora para acceder a zonas no autorizadas de la instalación.
35. Dañar o inhabilitar sistemas de vigilancia y control de las instalaciones ya sean de seguridad o de operación.
36. Propiciar situaciones de riesgo, accidentes, incidentes graves situaciones de emergencia o averías de las instalaciones, por no haber realizado los trabajos encomendados y previstos, para la preservación y seguridad de las instalaciones y de las personas.

Artículo 49. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Inhabilitación para el ascenso temporalmente.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

8. Prevención de riesgos laborales

Artículo 50. Principios generales.

1. En materia de Seguridad y Salud se está a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo vigentes, a la normativa específica a la actividad minera, el Reglamento de normas básicas de Seguridad Minera, ITC'S complementarias, las Disposiciones Internas de Seguridad, y políticas e instrucciones de la Empresa.

2. La Prevención de Riesgos Laborales está integrada en la actividad de la Empresa.

3. La participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales se realiza a través de los órganos de representación reconocidos legalmente y existentes en la explotación minera.

Son órganos consultivos el Comité de Seguridad y Salud y sus miembros. El Comité de Seguridad y Salud está formado por los miembros nombrados por los representantes de las personas trabajadoras, y por los representantes de la Empresa, en un número igual ya que debe ser paritario.

El Comité de Seguridad e Salud se reúne trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Laintech tiene implantada una sistemática que le permite llevar a cabo la continua identificación de los peligros, así como la evaluación y control de los riesgos de los mismos, conforme con su sistema de gestión de la prevención. La Empresa elabora y mantiene al día el Documento sobre Seguridad y Salud.

4. Las personas trabajadoras deben recibir la información, las instrucciones, la formación y el reciclaje necesarios para preservar su seguridad y salud.

5. Previamente a la incorporación a la Empresa, las personas trabajadoras que: (i) vayan a desempeñar puestos en los que el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa; o (ii) cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, deberán realizar un reconocimiento médico que evalúa su capacidad para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo que esté previsto ocupar. Sólo pueden ser admitidas, como de nuevo ingreso las personas que no padezcan enfermedad o defecto físico o psíquico que represente limitación para trabajar en el puesto de trabajo a desempeñar.

6. En la investigación de los accidentes graves intervienen junto a un técnico/a de prevención de la Empresa, el mando inmediato de la persona trabajadora y un miembro del Comité de Seguridad y Salud, representante de las personas trabajadoras.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obliga a adoptar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

La Empresa, entregará a cada persona trabajadora que tenga que cambiarse de ropa por motivo de su puesto de trabajo el material necesario para el desempeño de su actividad.

Artículo 51. *Equipos de Protección Individual.*

La Empresa proporcionará los EPI y cualquier otro elemento de seguridad pasiva personal.

La entrega de los mismos se hará de acuerdo al procedimiento interno al efecto.

Cada persona trabajadora debe responsabilizarse del cuidado, limpieza y mantenimiento de estos equipos, evitando su deterioro anticipado.

Artículo 52. *Controles de Detección de Alcohol y Estupefacientes.*

Se estará a lo dispuesto en el procedimiento interno.

Artículo 53. *Protección de la Maternidad.*

La Empresa dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tratando de adoptar las medidas necesarias para la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de la trabajadora embarazada, siempre que haya informado convenientemente de su estado al Servicio de Prevención de la Empresa, con el objeto de evitar que influya negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

Artículo 54. *Protección frente al acoso.*

En virtud de lo dispuesto en: (i) el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y (ii) Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la Empresa dispondrá de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo y frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, el cual incorporará un procedimiento específico destinado a prevenir estas situaciones y que facilite dar vía a las denuncias que puedan formular las personas trabajadoras que hayan sido objeto de acoso.

Dicho protocolo garantizará el compromiso con la igualdad, la diversidad, la inclusión y la no discriminación y establecerá los principios generales de respeto ante situaciones de acoso en el trabajo en todas sus formas, incluido, pero no limitado, al acoso sexual, acoso por razón de sexo, a los actos discriminatorios por razón de ideología, raza, religión u orientación sexual y al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Así mismo, se establecerá un procedimiento que deben seguir todas las personas trabajadoras una vez consideren que pueden ser víctima de una supuesta situación de acoso en el trabajo, que se iniciará mediante escrito de denuncia y en el que regirán los principios de buena fe, ausencia de interés personal, confidencialidad e inexistencia de represalias.

Artículo 55. *Reconocimiento médico obligatorio.*

Habida cuenta de las características de la actividad operativa y en los supuestos de: (i) puestos en los que el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un

peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa; o (ii) cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, los reconocimientos médicos a que haya lugar como consecuencia del cumplimiento de la obligación de la Empresa de vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo tendrán carácter obligatorio.

En el caso de que el reconocimiento médico se realice fuera de la jornada de trabajo, la Empresa compensará a la persona trabajadora con los gastos de kilometraje en que haya de incurrir para realizar el reconocimiento.

9. Representación de las personas trabajadoras y acción sindical

Artículo 56. *Derechos de Representación.*

En todo lo referido a la representación de las personas trabajadoras en la Empresa, a través del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley sobre Derechos de información y Consulta de las personas trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, así como cualquier otra disposición que regule esta materia.

Artículo 57. *Cuota sindical.*

A petición de los sindicatos representados en el Comité de Empresa la Empresa deducirá del salario mensual el importe correspondiente a la cuota de afiliación al sindicato en la cuantía que el sindicato establezca y siempre que la persona trabajadora acepte por escrito tal deducción.

El importe correspondiente a las cuotas deducidas será ingresado en la cuenta que designe el sindicato correspondiente y con la periodicidad que determine.

La persona trabajadora, mediante escrito, tiene el derecho a solicitar el cobro o la retirada del mismo de la cuota sindical al departamento de recursos humanos de la Empresa.

Artículo 58. *Crédito horario.*

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité será acumulable por periodos mensuales, previa notificación a la Empresa por parte de miembros del Comité.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a los miembros del Comité, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa anunciarán con una antelación mínima de 48 horas, la ausencia del trabajo en la Empresa por actividades sindicales debiendo justificar ante la Empresa la asistencia a estas actividades sindicales, lo que efectuarán mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato y el sello respectivo. Cuando estas reuniones se celebren en los locales de la Empresa, no necesitarán justificante del sindicato correspondiente, manteniéndose la obligación de registrar la jornada. En los casos de reuniones urgentes de imposible preaviso, la ausencia se justificará a posteriori en la forma fijada en el párrafo anterior, acreditando igualmente la imposibilidad del preaviso.

10. Formación

Artículo 59. *Formación profesional.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la Empresa u otros organismos.

Artículo 60. *Formación interna.*

La Empresa se compromete a identificar cuáles son las necesidades formativas de cada persona trabajadora tras la oportuna evaluación del desempeño realizada sobre sus comportamientos y a diseñar planes de formación ajustados a estas, comunicando su comienzo y estableciendo cuáles son los requisitos formativos específicos para desempeñar cada puesto de trabajo.

Disposición transitoria primera. *Jornada singular para el año 2026: bolsa de horas temporal para circunstancias sobrevenidas.*

Las partes reconocen que en el contexto empresarial actual y previsto para el año 2026, existe una necesidad productiva que podría conllevar eventuales excesos sobre la jornada anual pactada.

Para mitigar esta situación, se establece una bolsa de horas temporal para circunstancias sobrevenidas de 42 horas anuales a distribuir durante 2026, ascendiendo en este caso la jornada anual a 1.826 horas.

Estas horas se considerarán tiempo efectivo de trabajo y, en caso de que se desarrollen, estas horas se compensarán en metálico del siguiente modo:

- Las horas trabajadas de lunes a viernes en horario de 06:00 a 22:00 horas tendrán un recargo del 40 %.
- Las horas trabajadas de lunes a viernes en horario de 22:00 a 06:00 horas tendrán un recargo del 65 %.
- Las horas trabajadas en fines de semana o festivos de 06:00 a 22:00 horas tendrán un recargo del 75 %.
- Las horas trabajadas en fines de semana o festivos de 22:00 a 06:00 horas tendrán un recargo del 110 %.

Disposición transitoria segunda. *Prima excepcional de vinculación 2026.*

Como consecuencia de la entrada en vigor del convenio colectivo con posterioridad al uno de enero de 2026, se abonará una prima de pago único no consolidable y extraordinario denominada «prima excepcional de vinculación 2026» de 165 euros para aquellas personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos: (i) haber estado en alta en la Empresa durante el 2025 y hasta el 28 de febrero de 2026, (ii) tener un salario a 28 de febrero de 2026 inferior a 32.000 euros anuales brutos; y (iii) estar de alta en la Empresa a la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo. Para las personas trabajadoras en alta en la Empresa a fecha de entrada en vigor del convenio colectivo que no han permanecido en alta durante todo el periodo comprendido entre el uno de enero de 2025 y el 28 de febrero de 2026, percibirán la parte proporcional correspondiente.

Disposición final primera. *Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género y medidas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.*

1. Las partes firmantes del presente convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, no admitiéndose ningún tipo de discriminación ni, en particular, la discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En concreto, la Empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución; así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva, o cualquier norma que las sustituya.

La Empresa se compromete a promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Se fomentará la igualdad de trato y no discriminación, creando un contexto favorable a la diversidad y la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, en todo lo relativo a la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales.

2. Con el propósito de alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, acuerdan las siguientes medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

a) Medidas de acceso al empleo.

En los procedimientos de selección se utilizarán criterios objetivos y neutros para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta:

– El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, sino que se priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

– La Empresa se compromete a ampliar las fuentes de selección para la captación de personas trabajadoras, contando con medios y, en su caso, entidades que promuevan la inserción laboral de personas LGTBI.

– Las personas encargadas de la selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

b) Medidas sobre clasificación y promoción profesional.

– El sistema de clasificación profesional en la Empresa se aplicará considerando los criterios objetivos establecidos y sin sesgos de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, a quienes se les garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

– Los procedimientos de ascenso se realizarán conforme a los criterios establecidos en este convenio colectivo, aplicándose de forma objetiva y neutra para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo.

– Las personas trabajadoras tendrán, en el caso de que concurra el supuesto de hecho, igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o

convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

– En las evaluaciones que la Empresa pudiera hacer del desempeño de las personas trabajadoras, se atenderán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

– Se formará en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

c) Medidas sobre formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. En este sentido:

– Se dará conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo, su alcance y contenido.

– Se darán a conocer las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Se difundirá el protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

– En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos y estereotipos, de forma que resulte respetuoso con la diversidad.

d) Medidas sobre entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

– Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas.

– Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la Empresa.

– En la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, se incluirá la discriminación por LGTBIofobia como un riesgo para la salud.

– En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo LGTBI.

– En los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

e) Medidas sobre permisos y beneficios sociales:

– Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos aplicables en la Empresa sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, características sexuales, y expresión de género.

– Se reconocerán todas las formas de familia, incluyendo aquellas constituidas por parejas del mismo sexo.

f) Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán causa de sanción de conformidad con el régimen disciplinario regulado en el presente convenio colectivo.

g) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La Empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, se actualizará y ampliará específicamente para incluir medidas que garanticen una cobertura suficiente a las personas LGTBI.

Disposición final segunda. *Personas trabajadoras con discapacidad.*

La Empresa, en el caso de emplear a un número de 50 o más personas trabajadoras de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales, vendrán obligadas a que de entre ellos y ellas, al menos, el dos por ciento sean personas trabajadoras con discapacidad reconocida. La obligación anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de obtener la declaración de excepcionalidad y adoptar las medidas alternativas a las que normativamente haya lugar.

Disposición final tercera. *Uso de ordenadores y correos electrónicos.*

Las partes acuerdan las siguientes reglas de uso de los medios telemáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras:

1. Las personas trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico, la dirección *e-mail*, la red corporativa e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

2. Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe o jefa inmediata, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa.

3. Con carácter general, las personas trabajadoras no podrán utilizar el correo electrónico, la red corporativa, ni internet para fines particulares o ajenos al desempeño de sus funciones laborales.

4. Bajo ningún concepto podrán, las personas trabajadoras, ceder a terceros las claves de acceso al sistema informático o de comunicaciones, utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de personas trabajadoras o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa.

5. Igualmente, queda prohibido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la extracción de datos de dispositivos móviles o fijos electrónicos o informáticos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., así como aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeos, audio u otros materiales no relacionados con las funciones del puesto de trabajo.

6. Con carácter de excepcionalidad, los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa podrán hacer uso de los medios informáticos que, instalados en la Empresa, les sean asignados, siempre que se refieran a asuntos sindicales, en horario sindical, así como también la intercomunicación con el resto de las personas trabajadoras de la Empresa, previo acuerdo expreso entre las personas trabajadoras (o sus representantes) y la Empresa. A estos efectos, la Empresa habilitará una sola cuenta de correo electrónico destinada a tal fin.

7. El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la Empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación de régimen disciplinario, en su caso, sin perjuicio de la exigencia de otras responsabilidades.

8. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de cualquier persona trabajadora, la Empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso,

realizará una auditoria en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de las personas trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si la persona trabajadora lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

9. En el marco de sus competencias organizativas, la Empresa procurará elaborar un manual de conducta o buenas prácticas en el uso de las tecnologías de la información en el que se contemplen medidas que garanticen la privacidad de los datos personales.

Disposición final cuarta. *Protocolo de actuación y medidas específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes naturales y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

1. La Empresa comunicará a las personas trabajadoras y a sus representantes la existencia de un fenómeno meteorológico adverso o cualquier otra situación de riesgo grave e inminente, a través de los canales oficiales de comunicación utilizados por la Empresa, informando igualmente de las medidas y actuaciones previstas con motivo de la alerta.

2. Cuando, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o ante la concurrencia de una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias para ello, las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de un permiso retribuido de hasta cuatro días, conforme al artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez transcurrido dicho período, el permiso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motivaron, pudiendo la Empresa, alternativamente, acordar la adopción de medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato por causa de fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de garantizar la adecuada continuidad de la actividad y la protección de las personas trabajadoras, la Empresa podrá establecer medidas de flexibilidad laboral, consistentes en la adaptación de horarios, tareas y responsabilidades. Igualmente, cuando la naturaleza de la prestación de servicios lo permita y el estado de las comunicaciones lo asegure, se priorizará el trabajo a distancia, cumpliendo las obligaciones formales y materiales previstas en la Ley 10/2021, incluido el suministro de los medios, equipos y herramientas necesarios.

3. La Empresa facilitará los equipos de protección individual adecuados y adoptará las medidas de seguridad necesarias. Cuando no resulte posible garantizar la protección exigible, se prohibirá el desempeño de las tareas que impliquen exposición al riesgo. Asimismo, podrán adoptarse todas aquellas medidas adicionales que resulten adecuadas a la gravedad de la situación, incluida la paralización total o parcial de la actividad.

Disposición final quinta. *Sobre las medidas para promover planes de movilidad sostenible.*

La Empresa promoverá la negociación de un plan de movilidad sostenible con la representación legal de las personas trabajadoras cuando un centro de trabajo alcance más de 200 personas trabajadoras, o más de 100 por turno, cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Este plan tendrá como objetivo la mejora de los desplazamientos vinculados a la actividad laboral y la reducción del impacto ambiental asociado a la movilidad.

Asimismo, la Empresa impulsará la sensibilización y el fomento de modelos de movilidad basados en la intermodalidad y en el uso de medios y modos de transporte más sostenibles y saludables en los entornos urbanos y metropolitanos, y concienciará sobre la necesidad de priorizar aquellas alternativas que contribuyan a una menor

ocupación del espacio público y a un uso más eficiente de los recursos destinados a la movilidad laboral.

ANEXO I

Tablas salariales

(A) 2025

Las tablas salariales correspondientes al año 2025 se incorporan únicamente con carácter ilustrativo, dado que la fecha de efectos del convenio colectivo es el 1 de enero de 2026. Su inclusión obedece a que la negociación del convenio se inició en 2025 y dichas tablas fueron consideradas teóricamente para la elaboración de las del año 2026 y sucesivos. En consecuencia, las partes acuerdan expresamente que estas tablas no han tenido ni tendrán aplicación efectiva, y que no generan derecho alguno a reclamaciones, percepciones de atrasos ni ajustes o reestructuraciones salariales por parte de las personas trabajadoras.

Área funcional A. Corporativo

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	32.000,00	2.285,71	1.964,29	27.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe 1. ^a .	29.000,00	2.071,43	1.750,00	24.500,00	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: – Jefe 2. ^a .	27.000,00	1.928,57	1.607,14	22.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Técnicos.	26.500,00	1.892,86	1.571,43	22.000,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: – Oficial técnico.	26.000,00	1.857,14	1.535,71	21.500,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: – Oficial administrativo.	24.000,00	1.714,29	1.392,86	19.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar técnico.	22.000,00	1.571,43	1.250,00	17.500,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: – Auxiliar administrativo.	22.000,00	1.571,43	1.250,00	17.500,00	375,00	4.500,00

Área funcional B. Oficina Técnica

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	31.000,00	2.214,29	1.892,86	26.500,00	375,00	4.500,00
	G 1 Responsables: – Jefe 1. ^a .	29.000,00	2.071,43	1.750,00	24.500,00	375,00	4.500,00

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: - Jefe 2. ^a .	27.000,00	1.928,57	1.607,14	22.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: - Técnicos.	26.500,00	1.892,86	1.571,43	22.000,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: - Oficial técnico.	26.000,00	1.857,14	1.535,71	21.500,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Oficial administrativo.	24.000,00	1.714,29	1.392,86	19.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: - Auxiliar técnico.	22.000,00	1.571,43	1.250,00	17.500,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: - Auxiliar administrativo.	22.000,00	1.571,43	1.250,00	17.500,00	375,00	4.500,00

Área funcional C. Operaciones/planta

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: - Jefe de planta.	31.000,00	2.214,29	1.892,86	26.500,00	375,00	4.500,00
	G 1 Jefatura: - Adjunto jefatura.	30.000,00	2.142,86	1.821,43	25.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: - Director área.	29.000,00	2.071,43	1.750,00	24.500,00	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: - Responsable (mantenimiento, mecánico, eléctrico).	27.000,00	1.928,57	1.607,14	22.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: - Jefe de relevo/Planificador/ Coordinador/Oficial 1. ^a .	26.500,00	1.892,86	1.571,43	22.000,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales y operadores: - Operador A (polivalente).	26.000,00	1.857,14	1.535,71	21.500,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: - Operador B.	25.000,00	1.785,71	1.464,29	20.500,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: - Operador C.	24.500,00	1.750,00	1.428,57	20.000,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: - Oficial 2. ^a (mecánico, eléctrico).	23.000,00	1.642,86	1.321,43	18.500,00	375,00	4.500,00

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Oficial 3. ^a .	22.500,00	1.607,14	1.285,71	18.000,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Almacenero.	20.000,00	1.428,57	1.107,14	15.500,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Peón especialista.	19.000,00	1.357,14	1.035,71	14.500,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Peón.	18.000,00	1.285,71	964,29	13.500,00	375,00	4.500,00

Área funcional D. I+D+I

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	31.000,00	2.214,29	1.892,86	26.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe de equipo-metalurgista.	29.000,00	2.071,43	1.750,00	24.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Técnico.	26.500,00	1.892,86	1.571,43	22.000,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: – Analista 1. ^a .	26.000,00	1.857,14	1.535,71	21.500,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: – Operador.	24.500,00	1.750,00	1.428,57	20.000,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: – Analista 2. ^a .	24.000,00	1.714,29	1.392,86	19.500,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar de laboratorio. – Metalurgista Junior.	22.000,00	1.571,43	1.250,00	17.500,00	375,00	4.500,00

(B) 2026

Área funcional A. Corporativo

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	32.550,00	2.325,00	2.003,57	28.050,00	375,00	4.500,00

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe 1. ^a .	29.490,00	2.106,43	1.785,00	24.990,00	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: – Jefe 2. ^a .	27.450,00	1.960,71	1.639,29	22.950,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Técnicos.	26.940,00	1.924,29	1.602,86	22.440,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: – Oficial técnico.	26.430,00	1.887,86	1.566,43	21.930,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: – Oficial administrativo.	24.390,00	1.742,14	1.420,71	19.890,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar técnico.	22.350,00	1.596,43	1.275,00	17.850,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: – Auxiliar administrativo.	22.350,00	1.596,43	1.275,00	17.850,00	375,00	4.500,00

Área funcional B. Oficina Técnica

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	31.530,00	2.252,14	1.930,71	27.030,00	375,00	4.500,00
	G 1 Responsables: – Jefe 1. ^a .	29.490,00	2.106,43	1.785,00	24.990,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe 2. ^a .	27.450,00	1.960,71	1.639,29	22.950,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Técnicos.	26.940,00	1.924,29	1.602,86	22.440,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: – Oficial técnico.	26.430,00	1.887,86	1.566,43	21.930,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: – Oficial administrativo.	24.390,00	1.742,14	1.420,71	19.890,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar técnico.	22.350,00	1.596,43	1.275,00	17.850,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: – Auxiliar administrativo.	22.350,00	1.596,43	1.275,00	17.850,00	375,00	4.500,00

Área funcional C. Operaciones/planta

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Jefe de planta.	31.530,00	2.252,14	1.930,71	27.030,00	375,00	4.500,00
	G 1 Jefatura: – Adjunto jefatura.	30.510,00	2.179,29	1.857,86	26.010,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Director área.	29.490,00	2.106,43	1.785,00	24.990,00	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: – Responsable (mantenimiento, mecánico, eléctrico).	27.450,00	1.960,71	1.639,29	22.950,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Jefe de relevo/Planificador/ Coordinador/Oficial 1. ^a .	26.940,00	1.924,29	1.602,86	22.440,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales y operadores: – Operador A (polivalente).	26.430,00	1.887,86	1.566,43	21.930,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: – Operador B.	25.410,00	1.815,00	1.493,57	20.910,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: – Operador C.	24.900,00	1.778,57	1.457,14	20.400,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: – Oficial 2. ^a (mecánico, eléctrico).	23.370,00	1.669,29	1.347,86	18.870,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Oficial 3. ^a .	22.860,00	1.632,86	1.311,43	18.360,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Almacenero.	20.310,00	1.450,71	1.129,29	15.810,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Peón especialista.	19.290,00	1.377,86	1.056,43	14.790,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Peón.	18.270,00	1.305,00	983,57	13.770,00	375,00	4.500,00

Área funcional D. I+D+I

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	31.530,00	2.252,14	1.930,71	27.030,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe de equipo-metalurgista.	29.490,00	2.106,43	1.785,00	24.990,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Técnico.	26.940,00	1.924,29	1.602,86	22.440,00	375,00	4.500,00

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: - Analista 1. ^a .	26.430,00	1.887,86	1.566,43	21.930,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Operador.	24.900,00	1.778,57	1.457,14	20.400,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Analista 2. ^a .	24.390,00	1.742,14	1.420,71	19.890,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: - Auxiliar de laboratorio. - Metalurgista Junior.	22.350,00	1.596,43	1.275,00	17.850,00	375,00	4.500,00

(C) 2027

Área funcional A. Corporativo

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: - Directores.	33.111,00	2.365,07	2.043,64	28.611,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: - Jefe 1. ^a .	29.989,80	2.142,13	1.820,70	25.489,80	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: - Jefe 2. ^a .	27.909,00	1.993,50	1.672,07	23.409,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: - Técnicos.	27.388,80	1.956,34	1.634,91	22.888,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: - Oficial técnico.	26.868,60	1.919,19	1.597,76	22.368,60	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Oficial administrativo.	24.787,80	1.770,56	1.449,13	20.287,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: - Auxiliar técnico.	22.707,00	1.621,93	1.300,50	18.207,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: - Auxiliar administrativo.	22.707,00	1.621,93	1.300,50	18.207,00	375,00	4.500,00

Área funcional B. Oficina Técnica

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	32.070,60	2.290,76	1.969,33	27.570,60	375,00	4.500,00
	G 1 Responsables: – Jefe 1. ^a .	29.989,80	2.142,13	1.820,70	25.489,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe 2. ^a .	27.909,00	1.993,50	1.672,07	23.409,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Técnicos.	27.388,80	1.956,34	1.634,91	22.888,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: – Oficial técnico.	26.868,60	1.919,19	1.597,76	22.368,60	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: – Oficial administrativo.	24.787,80	1.770,56	1.449,13	20.287,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: – Auxiliar técnico.	22.707,00	1.621,93	1.300,50	18.207,00	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: – Auxiliar administrativo.	22.707,00	1.621,93	1.300,50	18.207,00	375,00	4.500,00

Área funcional C. Operaciones/planta

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Jefe de planta.	32.070,60	2.290,76	1.969,33	27.570,60	375,00	4.500,00
	G 1 Jefatura: – Adjunto jefatura.	31.030,20	2.216,44	1.895,01	26.530,20	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Director área.	29.989,80	2.142,13	1.820,70	25.489,80	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: – Responsable (mantenimiento, mecánico, eléctrico).	27.909,00	1.993,50	1.672,07	23.409,00	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Jefe de relevo/Planificador/ Coordinador/Oficial 1. ^a .	27.388,80	1.956,34	1.634,91	22.888,80	375,00	4.500,00

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales y operadores: - Operador A (polivalente).	26.868,60	1.919,19	1.597,76	22.368,60	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: - Operador B.	25.828,20	1.844,87	1.523,44	21.328,20	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: - Operador C.	25.308,00	1.807,71	1.486,29	20.808,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: - Oficial 2. ^a (mecánico, eléctrico).	23.747,40	1.696,24	1.374,81	19.247,40	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares y mantenimiento: - Oficial 3. ^a .	23.227,20	1.659,09	1.337,66	18.727,20	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: - Almacenero.	20.626,20	1.473,30	1.151,87	16.126,20	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: - Peón especialista.	19.585,80	1.398,99	1.077,56	15.085,80	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: - Peón.	18.545,40	1.324,67	1.003,24	14.045,40	375,00	4.500,00

Área funcional D. I+D+I

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: - Directores.	32.070,60	2.290,76	1.969,33	27.570,60	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: - Jefe de equipo-metalurgista.	29.989,80	2.142,13	1.820,70	25.489,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: - Técnico.	27.388,80	1.956,34	1.634,91	22.888,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: - Analista 1. ^a .	26.868,60	1.919,19	1.597,76	22.368,60	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Operador.	25.308,00	1.807,71	1.486,29	20.808,00	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Analista 2. ^a .	24.787,80	1.770,56	1.449,13	20.287,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: - Auxiliar de laboratorio. - Metalurgista Junior.	22.707,00	1.621,93	1.300,50	18.207,00	375,00	4.500,00

(D) 2028

Área funcional A. Corporativo

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: - Directores.	33.683,22	2.405,94	2.084,52	29.183,22	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: - Jefe 1. ^a .	30.499,60	2.178,54	1.857,11	25.999,60	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: - Jefe 2. ^a .	28.377,18	2.026,94	1.705,51	23.877,18	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: - Técnicos.	27.846,58	1.989,04	1.667,61	23.346,58	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: - Oficial técnico.	27.315,97	1.951,14	1.629,71	22.815,97	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Oficial administrativo.	25.193,56	1.799,54	1.478,11	20.693,56	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: - Auxiliar técnico.	23.071,14	1.647,94	1.326,51	18.571,14	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: - Auxiliar administrativo.	23.071,14	1.647,94	1.326,51	18.571,14	375,00	4.500,00

Área funcional B. Oficina Técnica

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: - Directores.	32.622,01	2.330,14	2.008,72	28.122,01	375,00	4.500,00
	G 1 Responsables: - Jefe 1. ^a .	30.499,60	2.178,54	1.857,11	25.999,60	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: - Jefe 2. ^a .	28.377,18	2.026,94	1.705,51	23.877,18	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: - Técnicos.	27.846,58	1.989,04	1.667,61	23.346,58	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: - Oficial técnico.	27.315,97	1.951,14	1.629,71	22.815,97	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Oficial administrativo.	25.193,56	1.799,54	1.478,11	20.693,56	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: - Auxiliar técnico.	23.071,14	1.647,94	1.326,51	18.571,14	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares: - Auxiliar administrativo.	23.071,14	1.647,94	1.326,51	18.571,14	375,00	4.500,00

Área funcional C. Operaciones/planta

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Jefe de planta.	32.622,01	2.330,14	2.008,72	28.122,01	375,00	4.500,00
	G 1 Jefatura: – Adjunto jefatura.	31.560,80	2.254,34	1.932,91	27.060,80	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Director área.	30.499,60	2.178,54	1.857,11	25.999,60	375,00	4.500,00
	G 2 Responsables: – Responsable (mantenimiento, mecánico, eléctrico).	28.377,18	2.026,94	1.705,51	23.877,18	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Jefe de relevo/Planificador/ Coordinador/Oficial 1.ª.	27.846,58	1.989,04	1.667,61	23.346,58	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales y operadores: – Operador A (polivalente).	27.315,97	1.951,14	1.629,71	22.815,97	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: – Operador B.	26.254,76	1.875,34	1.553,91	21.754,76	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: – Operador C.	25.724,16	1.837,44	1.516,01	21.224,16	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales y operadores: – Oficial 2.ª (mecánico, eléctrico).	24.132,35	1.723,74	1.402,31	19.632,35	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Oficial 3.ª.	23.601,74	1.685,84	1.364,41	19.101,74	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Almacenero.	20.948,72	1.496,34	1.174,91	16.448,72	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Peón especialista.	19.887,52	1.420,54	1.099,11	15.387,52	375,00	4.500,00
	G 5 Auxiliares y mantenimiento: – Peón.	18.826,31	1.344,74	1.023,31	14.326,31	375,00	4.500,00

Área funcional D. I+D+I

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) – Euros	Salario * 14 – Euros	Salario Base * 14 – Euros	Salario Base Anual – Euros	Plus plurivalencia * 12 – Euros	Plus plurivalencia anual – Euros
Grupo y categoría.	G 1 Jefatura: – Directores.	32.622,01	2.330,14	2.008,72	28.122,01	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 2 Responsables: – Jefe de equipo-metalurgista.	30.499,60	2.178,54	1.857,11	25.999,60	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 3 Técnicos: – Técnico.	27.846,58	1.989,04	1.667,61	23.346,58	375,00	4.500,00

	Puestos	Salario anual (salario base + plus plurivalencia) - Euros	Salario * 14 - Euros	Salario Base * 14 - Euros	Salario Base Anual - Euros	Plus plurivalencia * 12 - Euros	Plus plurivalencia anual - Euros
Grupo y categoría.	G 4 Oficiales: - Analista 1. ^a .	27.315,97	1.951,14	1.629,71	22.815,97	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Operador.	25.724,16	1.837,44	1.516,01	21.224,16	375,00	4.500,00
	G 4 Oficiales: - Analista 2. ^a .	25.193,56	1.799,54	1.478,11	20.693,56	375,00	4.500,00
Grupo y categoría.	G 5 Auxiliares: - Auxiliar de laboratorio. - Metalurgista Junior.	23.071,14	1.647,94	1.326,51	18.571,14	375,00	4.500,00

ANEXO II

Objetivos «seguridad» y «objetivos empresariales» de 2026 para la prima general anual por objetivos y permanencia

Para el año 2026, los factores «seguridad» y «objetivos empresariales» son los siguientes:

- Seguridad. Este objetivo se establece para cada persona trabajadora individualmente considerada, y se establece en:

- Que el número de Accidentes Con tiempo perdido (ACTP), Accidente Sin tiempo perdido (ASTP) registrado o de daños a la propiedad (DP) superior a 16.000 euros (considerado como el coste de producción de un día), deberá ser menor a 1 en el departamento o en cualquier contratista que dependa del departamento en el ejercicio considerado.

- Que la persona trabajadora no haya sido sancionada disciplinariamente por motivos de seguridad.

- Objetivos empresariales. Este objetivo aplica para toda la Empresa y se establecerá conforme al plan de producción de la Empresa, el cual se comunicará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de forma previa. Adicionalmente, y en el caso de posibles variaciones del plan anual de producción, éstas se comunicarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para su conocimiento de cara a la consecución de los objetivos para el cobro de la prima.