

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17818 *Resolución de 6 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (código de Convenio núm. 90100742012012), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los miembros del Comité de Empresa y el Delegado de Personal de los centros de trabajo de León y Sevilla, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 3 de agosto 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 mencionado 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, 6 de agosto de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN DE MATERIALES DIVERSOS, SA

En la localidad de Ardoncino (León), a las 12:30 horas del día 28 de abril de dos mil veintiséis, reunida la Comisión Negociadora formada por la representación legal de la empresa, don Adolfo López Aguayo, don Aurelio Oricheta García, don Diego López de la Paz, don Guzmán López de la Paz y por la representación legal de los trabajadores, compuesta por doña Sonsoles Trigal Álvarez (UGT), don José Emilio Blanco González (UGT), don Víctor Manuel Jiménez Antuña (UGT), don Enoc Castro Martínez (UGT) y don Gabino Colinas Fidalgo (UGT), todos ellos en su condición de miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de Ardoncino (León) y en representación de don Feliciano Barrera González (UGT), en su condición de Delegado de Personal del centro de trabajo de Aznalcóllar (Sevilla), quien les ha otorgado su representación mediante documento suscrito el 27 de abril de 2026);

Ambas partes, reconociéndose mutuamente capacidad para la firma del presente convenio colectivo, estando legitimados de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan:

TÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones entre Recuperación Materiales Diversos, SA, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal. El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa Recuperación Materiales Diversos, SA, desarrolla la actividad económica de compra, venta y recuperación de todo tipo de materiales con o sin aportación de materia prima, tales como caucho, aluminio, cobre, etc., así como la comercialización de tecnología utilizada por la empresa en dicha actividad.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo afectan a todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa Recuperación Materiales Diversos, SA, durante el periodo de vigencia del convenio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en Recuperación Materiales Diversos, SA, salvo en los que a las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.º, apartado 3, se refiere.

Artículo 4. *Ámbito temporal: Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una vigencia de tres (3) años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028. Llegada la fecha de expiración de la vigencia inicial pactada, y salvo denuncia expresa, el convenio se prorrogará tácitamente por periodos sucesivos de un (1) año.

Asimismo, y una vez verificada denuncia por cualquiera de las partes legitimadas, los efectos del presente convenio se prorrogarán hasta la publicación del nuevo convenio colectivo de empresa o, en su caso, por aplicación directa del convenio colectivo de ámbito superior en los términos que la comisión negociadora estableciere.

Con el objetivo de mantener la adecuación del sistema retributivo a la realidad económica y a la evolución de los precios, las partes se comprometen a negociar de buena fe una revisión salarial de los conceptos aquí regulados, antes de la finalización del período de vigencia inicial de tres (3) años o de cada período anual de prórroga tácita, si lo hubiera.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia expresa del presente convenio se podrá llevar a cabo, por cualquiera de las partes legitimadas, en el plazo mínimo de tres meses anteriores a la finalización de su vigencia o, en su caso, de cada una de sus prórrogas. La denuncia será notificada mediante comunicación por medio fehaciente que deje constancia de su entrega y recepción por la otra parte firmante.

Una vez denunciado el convenio, dentro del mes siguiente a la recepción de la comunicación descrita en el párrafo precedente, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, para lo cual se establecerá de común acuerdo un calendario o plan de negociación, manteniéndose su vigencia en los términos expresados en el artículo 4.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que quedará sin efecto alguno de sus acuerdos y estipulaciones, por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del mismo.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones establecidas en este convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

TÍTULO II

Contratación

Artículo 8. *Contratación laboral.*

Las modalidades de contratación se adecuarán, en cada momento de la vigencia del presente convenio, a la legislación en vigor. No obstante, en todo caso y siempre dentro de los límites legales, las partes adecuarán los modelos de contratos existentes a las necesidades productivas de la empresa y a la política de fomento del empleo.

Artículo 9. *Contratos de duración determinada.*

Con independencia de lo que establece el artículo 8 del presente convenio:

1. El contrato por circunstancias de la producción se podrá concertar para la realización de cualquier incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo que no pueda ser cubierto con la plantilla de la empresa, pero que, por su transitoriedad, no justifique tampoco una ampliación permanente de plantilla. Se incluye a este respecto la cobertura de vacaciones del personal, cuando no sea posible cubrir su ausencia con personal de estructura.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la legalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración máxima pueda superar los doce meses.

La indemnización por conclusión de este contrato será de un día de salario por cada mes trabajado, de conformidad con la disposición transitoria 8.^a del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán establecer criterios objetivos y compromisos puntuales de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Artículo 10. *Período de prueba.*

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, debiendo pactarse necesariamente por escrito la duración del periodo de prueba para su efectividad, con indicación expresa del tiempo de duración de aquel en atención al grupo profesional de la persona trabajadora. Su período será variable, según el grupo profesional al que pertenezca, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos 1 y 2: seis meses.

Grupo 3: dos meses.

Grupos 4 y 5: un mes
Grupos 6 y 7: quince días.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el referido plazo, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos en que se haya pactado una duración determinada.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el período de prueba no podrá ser superior a un mes cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

TÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Primero. Procedimiento.

Se incluye en el anexo II, la tabla salarial en la que figuran la relación de grupos profesionales afectados por el presente convenio, reflejándose todas y cada una de las categorías profesionales asimiladas a los nuevos grupos profesionales, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Segundo. Estructura profesional.

La estructura de encuadramiento profesional, basada en grupos profesionales, constará de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios. Por lo tanto, cada trabajador y trabajadora deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada división funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El Grupo Profesional VIII tiene carácter especial, agrupa a aquellas personas trabajadoras que estén acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o para aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Se incluyen como anexo I, a título orientativo, los criterios generales de clasificación profesional.

Tercero. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En cualquier caso, se garantizará por la empresa un período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores, según establece el artículo 39.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el

supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de las personas trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

Cuarto. Retribución.

Queda establecido un salario base mensual para cada una de las categorías profesionales. Su importe quedará determinado en la columna núm. 1 denominada salario base/mes de la tabla salarial del anexo II del convenio.

TÍTULO IV

Organización del trabajo, productividad y control de producción

Artículo 12. *Instauración de sistemas productivos.*

La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras afectadas, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a tres meses, tiempo suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. Tras este período de prueba, los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados, aceptarán el nuevo o podrán recurrir en la forma que marca la ley. En caso de discrepancias se podrá consultar o solicitar la intervención de técnicos en esta materia, previo acuerdo de las partes.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados, acerca de la instauración del sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a tres meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Artículo 13. *Cálculo del rendimiento.*

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

Artículo 14. *Fijación de un rendimiento.*

La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada

puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de discrepancias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria del convenio.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de dicha Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La dirección de la empresa señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Rendimiento habitual es el que ordinaria y habitualmente se viene obteniendo por el trabajador en computo medio, comparado asimismo con trabajadores que desempeñen idéntico trabajo en las mismas condiciones.

Artículo 15. *Sistemas de destajo.*

En los sistemas de destajo, o a tanto la pieza o unidad de medición, se tendrá en cuenta, de manera obligatoria, los siguientes parámetros para el cálculo de las retribuciones:

1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.
2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33 % sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1 y 2 de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos se acordará por la Comisión Paritaria.

Artículo 16. *Línea de incentivos.*

Podrá establecerse un complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa. La implantación o modificación de un régimen de incentivos, en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad siempre que se mantenga la calidad exigida, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores, a fin de que ésta, a su vez, pueda trasladarlo a la dirección de la empresa. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa.

Si, durante el período de adaptación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa, únicamente, imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto, más la media a que, por acuerdo, hubiese llegado la comisión de la empresa a tal efecto.

Artículo 17. *Determinación del rendimiento normal.*

La determinación del rendimiento normal se fijará por la empresa, en uso de sus facultades de organización y dirección, dentro de los límites anunciados en este convenio colectivo.

La empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal o mínimo, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

Artículo 18. *Calidad.*

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso. Para ello, la empresa implementará sistemas de control de calidad.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad, el trabajador que lo realizó, si fuera responsable del rechazo, no tendrá derecho al incentivo de productividad por las piezas defectuosas.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto, en cuyo caso se establecerá, de mutuo acuerdo, con la Comisión Paritaria de la empresa.

b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no queda la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

Artículo 19. *Tiempos de espera y paro.*

Tendrán la consideración de tiempo de espera aquéllos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador, haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

Se conceptuará como tiempo de paro los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico o falta de materiales en fábrica.

Artículo 20. *Revisión de los sistemas de incentivos.*

La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél, siempre y cuando las mediciones y

controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado.

4. Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente en más de un 40 % del considerado normal.

5. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10 % de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la jurisdicción competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 21. *Revisión a petición del trabajador.*

Cualquier trabajador podrá pedir la revisión de la base de su sistema de rendimiento, siempre y cuando, fuera del período de prueba que establece este convenio, no alcance de manera reiterada el rendimiento considerado normal. Para ello, se atenderá a criterios de razonabilidad en función del rendimiento normal de otros trabajadores en idéntico puesto de trabajo, así como los rendimientos normales del trabajador que solicite su revisión.

TÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 22. *Sueldos y remuneraciones. Incrementos salariales.*

La remuneración a percibir por las personas trabajadoras afectadas por el convenio, y que quedan reflejadas en el anexo II incorporado, tienen carácter de mínimos para el año 2026, estando reflejadas en términos globales para un trabajador a tiempo completo.

Durante la vigencia del convenio, y con carácter general, se pactan los incrementos salariales anuales que a continuación se relacionan:

- a) Para el año 2026 se fija unan subida salarial de 4 %
- b) Para el año 2027 se fija una subida salarial de 4 %.
- c) Para el año 2028 se fija una subida salarial de 4 %.

No obstante lo anterior, los incrementos salariales aplicables durante el periodo de vigencia ordinaria pactada serán objeto de revisión anual en el exceso, si existiere, hasta igualar el IPC real, con fecha de efectos de 1 de enero del año siguiente.

Las revisiones salariales anteriormente indicadas únicamente serán de aplicación al periodo de vigencia ordinaria fijado en el artículo 3 del presente convenio, y ello sin perjuicio de la eventual revisión salarial que pudiera acordarse durante las fases de prórroga del convenio, quedando exceptuados de dicho incremento los conceptos salariales que estén expresamente excluidos, o que en su propio articulado prevean un incremento distinto.

En lo que a los conceptos extrasalariales se refiere, se estará a su propia regulación.

Artículo 23. *Complemento Personal.*

Aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como Complemento Personal.

Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

Quedará comprendido así mismo dentro de este concepto salarial el antiguo complemento ex categoría profesional que algunos trabajadores venían percibiendo.

Artículo 24. *Plus de asistencia.*

Se abonará un importe de 3.807,16 euros anuales distribuido en doce pagas, de 317,26 euros cada una, devengándose por asistencia efectiva al trabajo. Si por causa injustificada no se asiste al trabajo, será descontado un importe de 15,40 euros por día efectivo de inasistencia.

El presente plus será objeto de actualización en los términos fijados en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de abril. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril. Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de julio. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

c) Paga extraordinaria de diciembre. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) tendrán las cuantías especificadas en el anexo II.

Artículo 26. *Plus de transporte.*

Con el fin de compensar los gastos de desplazamiento en los que incurren las personas trabajadoras al acudir a su centro de trabajo, se establece un complemento de naturaleza extrasalarial denominado «Plus de Transporte». Su percepción está condicionada a la asistencia física y efectiva al centro de trabajo, y pretende compensar los gastos de desplazamiento en los que incurren los trabajadores por la ubicación de los centros de trabajo de la empresa, no siendo por tanto un complemento de naturaleza salarial.

Se fija una cuantía global máxima anual para este concepto de 1.903,58 euros para el año 2026, con un importe por día de asistencia efectiva de 7,80 euros.

El abono de este plus se realizará mensualmente en la nómina. La cuantía mensual a percibir será el resultado de multiplicar el importe diario fijado en el punto anterior por el número de días de asistencia física y efectiva al centro de trabajo que la persona trabajadora haya realizado en ese mes, considerándose también como días de asistencia los días de disfrute de vacaciones y las horas sindicales, siendo que, alcanzada la cuantía global máxima anual prevista por este concepto de 1.903,58 euros en el año natural, no se devengarán ni se abonarán nuevos importes por el referido plus transporte.

Sin perjuicio de su carácter extrasalarial, el importe anual del plus de transporte será objeto de revalorización en los términos establecidos en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 27. *Dietas y desplazamientos.*

Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 55,00 euros/día.

Media dieta: 22,00 euros/día.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de gastos a justificar.

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, ésta los abonará en primera clase. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancias superiores a 200 kilómetros, la empresa los abonará en litera.

Los desplazamientos de duración superior a tres meses darán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Kilometraje. Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará la cantidad de 0,30 euros/kilómetro.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad de residencia por un periodo superior a un día, devengará diariamente a partir del primer día de pernocta fuera de la localidad de residencia, una prima de desplazamiento de carácter extrasalarial, por importe de 35,00 euros.

Así mismo, los chóferes que por razón de la actividad deban pernoctar fuera de su localidad de residencia, devengarán una prima de desplazamiento de carácter extrasalarial por importe de 10 euros por noche efectiva que pernocten fuera de su localidad de residencia, salvo que la pernoctación se realice en un alojamiento sufragado por la Empresa.

Artículo 28. *Plus ad personam.*

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente convenio venían percibiendo como *plus ad personam*, como consecuencia de la conversión del premio por antigüedad que regía en su momento, seguirán recibéndolo como complemento personal consolidado, no participando de los incrementos del convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Artículo 29. *Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores un plus del 20 % sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal del trabajo, el 20 % pasará a ser el 25 % si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 % si fuesen las tres.

En caso de discrepancia sobre la calificación como penoso, tóxico o peligroso, se elevará consulta a la comisión paritaria a fin de que ésta, en un plazo no superior a 30 días, se pronuncie sobre la calificación de las tareas a desarrollar. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la calificación dada, la controversia habrá de ser resuelta por la jurisdicción social.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Artículo 30. *Nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, que se corresponde con el turno de noche, percibirán un complemento salarial por este concepto en cuantía de 19,05 euros por noche efectivamente trabajada, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El complemento de nocturnidad será objeto de revalorización en los términos fijados en el artículo 22.

Artículo 31. *Plus de Jefe de Equipo y Encargado de Sección.*

Es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo y el Encargado de Sección consistirá en un veinte por ciento (20 %) sobre el salario base de su categoría.

Para aquellos Jefes de Equipo y Encargados de Sección que lleven quince (15) años o más ejerciendo como Jefes de Equipo o Encargados de Sección, el plus Jefe de Equipo o Encargado de Sección se fija en un treinta por ciento (30 %) sobre el salario base de su categoría.

Artículo 32. *Turno 6/3.*

Todas las personas trabajadoras adscritas al turno 6/3 que presten servicios de manera ininterrumpida en el presente turno, tendrán derecho a percibir un plus salarial de 352,73 euros mensuales en el año 2026. Adicionalmente, los trabajadores adscritos al turno 6/3 que presten servicios domingos o festivos tendrán derecho a percibir un plus de 30 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

El presente plus será objeto de actualización en los términos fijados en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 32 bis. *Turno 5/2.*

Todos los trabajadores de producción y recepción que realicen el turno denominado 5/2, con jornada continua de mañana, tarde y noche en alternancia, tendrán derecho a percibir un plus salarial de 71,66 euros mensuales en el año 2026.

El complemento por turno 5/2 únicamente resultará de aplicación al personal afectado por un sistema rotatorio de turnos, y que desarrollen su jornada de manera continuada con independencia del turno en que la realicen.

Queda expresamente excluido de la percepción del plus regulado en el presente artículo el personal con jornada partida, así como el personal dependiente del Departamento de Administración.

El presente plus será objeto de actualización en los términos fijados en el artículo 22 del presente convenio

Artículo 33. *Premios de vinculación.*

Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicios en la empresa y por una sola vez en cada hito de cumplimiento quinquenal, esto es, cada cinco (5) años a partir de los veinte (20) años de servicios en la empresa.

Artículo 34. Ayuda comida.

La empresa abonará a cada trabajador que realice su trabajo a jornada partida, y que tenga que realizar la comida en un establecimiento cercano al centro de trabajo, una cantidad, en concepto de ayuda económica para el pago de la comida, de 15 euros por cada día que acredite haber realizado dicho gasto. Dicha cantidad tendrá carácter extrasalarial a todos los efectos y su importe será bruto, no consolidándose en el salario del trabajador, de manera que, cuando no se realice la comida efectiva por inasistencia al trabajo por cualquier causa, o por la negativa del trabajador de comer en los citados establecimientos, la empresa no abonará cantidad alguna al mismo.

Artículo 34 bis. Ayudas al estudio.

La empresa, como estímulo a la correcta formación de los hijos de sus empleados y en atención a los resultados de aquellos, establece las siguientes ayudas al estudio, en función de los distintos grados de escolarización.

– Educación Primaria. Anualmente se concederá una ayuda a los tres mejores expedientes de primaria, cuyo importe será de 250 euros, y que se entregará al comienzo del siguiente curso.

– Educación Secundaria. Anualmente se concederá una ayuda a los tres mejores expedientes de secundaria, cuyo importe será de 250 euros, y que se entregará al comienzo del siguiente curso.

– Bachillerato. Anualmente se concederá una ayuda al mejor expediente de primer curso de bachillerato, cuyo importe será de 350 euros, y que se entregará al comienzo del siguiente curso.

En todos los supuestos anteriormente referidos, será necesario tener aprobadas todas las asignaturas y matricularse del siguiente curso.

– Estudios universitarios. Anualmente se concederá una ayuda a los dos mejores expedientes de segundo curso de bachillerato, que vayan a realizar estudios universitarios, cuyo importe será de 850 euros, y que se entregará al comienzo del curso universitario. Para acceder a esta ayuda el alumno debe tener aprobadas todas las asignaturas del último curso de bachillerato y matricularse de todas las asignaturas del primer curso universitario. Esta ayuda se volverá a conceder a los mismos alumnos para el segundo curso universitario, siempre que realicen los exámenes de todas las asignaturas, no suspendan ninguna de ellas, y se matriculen de todas las asignaturas del segundo curso.

– Formación profesional. Anualmente se concederá una ayuda a los dos mejores expedientes de segundo curso de bachillerato, que vayan a cursar formación profesional de grado superior, cuyo importe será de 350 euros, y que se entregará al comienzo del primer curso. Para acceder a esta ayuda el alumno debe tener aprobadas todas las asignaturas del último curso de bachillerato. Esta ayuda se volverá a conceder a los mismos alumnos para el segundo curso, siempre que realicen los exámenes de todas las asignaturas, no suspendan ninguna de ellas, y se matriculen de todas las asignaturas del segundo curso.

Artículo 34 ter. Complemento Cero Emisiones.

La empresa, comprometida con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático, establece un complemento extrasalarial, denominado «Cero emisiones», como parte de sus iniciativas para fomentar la neutralidad climática. Este incentivo está destinado a quienes utilicen coches eléctricos o compartan vehículo en sus desplazamientos hacia los centros de trabajo de la empresa, no siendo acumulables

entre sí, salvo por lo que se dirá para el caso de que se combinen una y otra, siempre que se cumplan con los siguientes requisitos:

– Uso de coche con etiqueta azul «Cero emisiones»: Se abonará un complemento mensual de 30 euros a quienes utilicen un coche con etiqueta azul «Cero emisiones» para sus desplazamientos a los centros de trabajo de la Empresa. Para acceder a este beneficio, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa el modelo y la matrícula del vehículo, al menos con un mes de antelación al inicio del abono.

Todos los desplazamientos del mes deben realizarse en el coche con etiqueta azul «Cero emisiones». Si en algún momento no es posible usar este medio, se deberá informar a la empresa dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, explicando las razones. De no cumplirse este requisito, el complemento no será abonado en ese mes.

– Uso de vehículo compartido: Se abonará un complemento mensual de 30 euros a quienes utilicen un vehículo compartido para sus traslados a los centros de trabajo de la Empresa. Las personas interesadas deberán informar a la empresa con un mes de antelación, especificando los nombres de quienes compartirán el vehículo y las matrículas correspondientes. Todos los desplazamientos del mes deberán realizarse en la modalidad de vehículo compartido. Si en algún momento no se pudiera cumplir esta condición, se deberá notificar a la empresa en un plazo de cinco días hábiles, justificando las razones. De no cumplirse este requisito, el complemento no será abonado en ese mes.

– Uso de vehículos compartidos con etiqueta azul «Cero emisiones»: Para el supuesto de que las personas trabajadoras realicen su desplazamiento en vehículo con etiqueta «Cero Emisiones» y de manera compartida, el plus devengado se incrementará en 10 euros por vehículo.

Normas comunes a ambos sistemas de incentivos. Verificación y penalizaciones:

– La empresa se reserva el derecho de verificar el cumplimiento de las condiciones para el pago del plus, pudiendo suspender su devengo de detectarse irregularidades.

– En caso de detectarse pagos indebidos, por no darse los requisitos para su devengo, y previa exposición razonada a los implicados, la Empresa suspenderá su abono respecto a las personas involucradas y ello sin perjuicio de la adopción de medidas disciplinarias en aquellos supuestos en los que concurra dolo o mala fe para generar indebidamente su devengo.

TÍTULO VI

Jornada laboral, calendario, vacaciones, permisos y licencias y excedencias

Artículo 35. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1752 horas efectivas anuales que serán distribuidas de conformidad con las normas contenidas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente del presente convenio colectivo.

Los calendarios laborales aprobados para el año 2026 se incorporan a este convenio como anexo V. Para los años sucesivos, serán elaborados mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Con relación a los trabajadores destinados al turno 6/3, se establece el carácter no laborable de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 15 de agosto; así mismo, los días 24 y 31 de diciembre se suprime el turno de noche, realizándose dentro del turno de mañana conjuntamente los turnos de mañana y tarde.

Los trabajadores de selección (cable, mercaderías y NUR) desarrollarán su jornada en los meses de julio y agosto en horario de 7:00 a 15:00 horas.

Los trabajadores adscritos al Departamento de Administración desarrollarán su jornada entre el 15 de junio a 31 de agosto, ambos días incluidos, en jornada continua de mañana.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el personal del Departamento de Administración con jornada partida podrá solicitar, al menos con quince días de antelación, la flexibilidad de horario de trabajo, siendo facultad de la empresa su reconocimiento expreso, una vez analizadas las circunstancias organizativas del cambio horario solicitado. Esta flexibilidad afectará a la hora de entrada y salida, que podrá adelantarse en tramos de media hora (30 minutos), hasta un máximo de 1 hora. La modificación horaria, una vez aceptada, tendrá una duración mínima de un año, pudiendo prorrogarse por igual periodo a petición del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo de Aznalcollar en régimen de jornada continua en turno de tarde, y durante los meses de junio, julio y agosto, podrán realizar dos descansos de 20 minutos con objeto de reducir los efectos del calor, siendo computable, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 36. *Turno 6/3.*

La empresa podrá destinar a los trabajadores, cuando sea preciso, a la realización del llamado turno 6/3, consistente en el trabajo continuado de seis días y descanso de tres con distribución horaria rotativa en turnos de mañana, tarde y noche. Asimismo, es facultad de la empresa redestinar a los trabajadores al turno anterior o de origen, cuando así lo estime necesario. Dicha fórmula es perfectamente compatible con las normas sobre jornada de trabajo vigentes. La negativa a la realización de los mismos causa notorio perjuicio a la empresa, por lo que será sancionable en la forma prevista en el correspondiente régimen sancionador previsto en el título IX del presente convenio.

Artículo 37. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 31 días naturales, y se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. El personal con régimen de jornada en turno 5/2 disfrutará de 25 días laborables de vacaciones. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período vacacional al término de su período ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará de manera que el trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

Los días de vacaciones serán retribuidos incluyendo todos los conceptos salariales: salario base, complemento *ad personam*, complemento personal, plus de asistencia, plus de turnicidad y plus de nocturnidad en su caso.

El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

Artículo 38. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el pariente consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cinco días naturales por fallecimiento del cónyuge o descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad
- d) Tres días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a una distancia superior a 400 km, el permiso será de cuatro días naturales.
- e) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad
- f) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general debiendo presentar, previamente, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, los trabajadores disfrutarán de un permiso de hasta veinte horas al año para la asistencia a consultas médicas, tanto propias como de familiares de primer grado por consanguinidad, debidamente justificadas.
- h) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
- En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- l) Un día por bautizo o primera comunión de hijos/as, debiendo mediar un preaviso de 30 días.
- m) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que padecieran algún tipo de discapacidad y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una hora de ausencia diaria en el trabajo, previa acreditación del hecho causante. A todos los efectos, la licencia horaria aquí regulada no tendrá carácter retribuido.

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

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

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

Asimismo, y en los supuestos contemplados en la letra b), y exclusivamente para el supuesto de hospitalización de familiares hasta el tercer grado, los días de permiso retribuido podrán ser disfrutados en días alternos, a opción del trabajador, preavisando con 48 horas de antelación a la empresa, y previa justificación documental que acredite la vigencia de la hospitalización que da lugar al permiso.

Respecto a los permisos regulados en las letras b), c), d) y e) del presente artículo, se equipara la condición de cónyuge a la de pareja de hecho debidamente inscrita en Registro Público.

Artículo 38 bis. *Licencias sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años en la empresa tienen derecho a solicitar una licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 150 días, que supondrá la suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de la licencia, sin obligación de trabajar ni de retribución, ni cotización a la S. S., para aquellas situaciones especialmente complicadas de extrema necesidad, para cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y solo para los siguientes supuestos:

1. Enfermedad grave o muy grave.
2. Intervención quirúrgica que implique hospitalización.
3. Ingreso hospitalario por más de 3 días. Todo ello debidamente acreditado mediante los correspondientes certificados médicos expedidos por el facultativo que directamente atiende al familiar.

El permiso se podrá pedir una vez dentro del año natural, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador para otras licencias sin sueldo dentro del mismo año natural.

Artículo 39. *Excedencias.*

a) Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia voluntaria. El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado c), cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

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

TÍTULO VII

Conciliación de la vida personal y profesional: desconexión digital y derecho a la intimidad

Artículo 40. Trabajo a distancia.

El teletrabajo y trabajo a distancia es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo y el trabajo a distancia deben documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo. De estos acuerdos recibirá copia en un plazo de diez días la representación legal de las personas trabajadoras.

A tal efecto, las partes negociadoras, previa reunión mantenida a tal efecto y de cuyo contenido se dará traslado a los trabajadores mediante los canales habituales, establecerán la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

La realización del teletrabajo y del trabajo a distancia podrán ser reversibles por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo o trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Las personas que teletrabajen o trabajen a distancia recibirán la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. El acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrán facilitar directamente o bien compensarlos por una cantidad económica.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa.

Los acuerdos en materia de trabajo a distancia deberán delimitar el tiempo y lugar de trabajo a distancia.

El lugar de trabajo: dentro de la vivienda o del lugar de trabajo acordado por la persona trabajadora y el empresario debe convenirse y delimitarse de forma detallada la zona concreta habilitada para la prestación del trabajo.

Horario de trabajo. Debe concretarse la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y la desconexión digital.

La empresa garantizará la seguridad y salud del trabajador. Deberá realizarse una evaluación del puesto de trabajo por el servicio de prevención, previa autorización para realizar la visita, o por el propio trabajador a partir de la información por él recabada siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador deberá realizar una declaración responsable en la que acredite haber recibido los medios puestos a su disposición y el compromiso de cumplir las instrucciones de la empresa.

Artículo 41. *Derecho a la desconexión digital.*

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

Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos, se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

La empresa no podrá tomar medidas sancionadoras con las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Artículo 42. *Sistemas de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización. Derecho de información.*

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas mediante cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de la ley. La empresa deberá informar previamente a las personas trabajadoras y a la representación legal de los trabajadores sobre la adopción de estas medidas.

La utilización de sistemas para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente en los supuestos, forma y con las garantías exigidas por la ley.

Con carácter previo la empresa informará a las personas trabajadoras y a la representación legal de los trabajadores acerca de estos dispositivos, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

TÍTULO VIII

Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 43. *Delegados de prevención.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35, 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. *Revisión médica.*

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán voluntarias para los trabajadores. En cualquier caso, el resultado se dará a conocer al trabajador.

Los reconocimientos médicos periódicos se realizarán preferentemente en horario laboral; no obstante, si por el horario de turno del trabajador o trabajadora no fuera posible, se compensará con el tiempo de descanso equivalente ese mismo día, bien en hora de entrada, bien de salida de esa jornada.

Artículo 45. *Ropa de trabajo.*

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

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Como mínimo tales prendas serán, según la actividad de que se trate: dos buzos al año y las chaquetillas para soldadores y botas de seguridad que se precisen.

TÍTULO IX

Código de conducta laboral

Artículo 46. *Criterios generales.*

La empresa podrá sancionar como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de imposición de la sanción.

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

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

En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se observará el procedimiento establecido en el anexo III del presente convenio.

Artículo 47. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 48. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro días alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. La empresa

establecerá mediante negociación con los representantes de los trabajadores un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptúan aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad y dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo de su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

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

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

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puesto de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 50. Régimen disciplinario en materia de prevención de riesgos laborales.

La empresa, consciente de la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en el proceso productivo, y de la imperativa participación que corresponde a todos los trabajadores en dicha tarea, podrá sancionar las acciones u omisiones así como cualquier incumplimiento por los trabajadores de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La graduación de los incumplimientos laborales en materia de prevención de riesgos laborales se clasificará en leve, grave y muy grave, en atención al grado de responsabilidad de la persona que incurra en el mismo, formación e información recibida,

repercusión en las personas o en las cosas, así como perjuicios potenciales o reales que se puedan derivar tanto para los demás trabajadores como para la propia empresa. Se valorarán tomando como criterios determinantes la gravedad, culpabilidad y reiteración.

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, definidas en el artículo 29.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son las siguientes:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 51. Sanciones.

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

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

Artículo 52. Prescripción.

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO X

Garantías sindicales

Artículo 53. *Garantías sindicales.*

El Comité de Empresa y/o representantes legales de los trabajadores tendrán atribuidas las funciones, y gozarán de las garantías sindicales que establece el Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los miembros del Comité será el establecido legalmente.

Podrá pactarse la acumulación de los créditos de horas de los miembros del Comité de Empresa, que deberá de ser presentada por escrito a la empresa con una antelación de 15 días a su utilización, haciendo constar los nombres del cedente y del cesionario, el número de horas cedidas, y el periodo por el que se efectúa la cesión. La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

Artículo 54. *Horas de negociación colectiva.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

TÍTULO XI

Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

Artículo 55. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio, de conformidad con lo regulado en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, (VI ASAC), suscrito el 26 de noviembre de 2020, y publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

A los efectos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

TÍTULO XII

Otras disposiciones. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 56. *Indemnización por incapacidad o muerte en accidente de trabajo.*

La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de una póliza para asegurar los riesgos de incapacidad total, absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral vigente, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena. La cuantía será de 100.000 euros para cada una de dichas contingencias.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primer y segundo grado.

Artículo 57. *Mantenimiento de empleo.*

Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, la empresa se compromete a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las

plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores, siempre que no sea necesario.

La empresa se compromete a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

Artículo 58. Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En los supuestos de baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará hasta el 100 % del salario de los trabajadores desde el primer día de la misma y hasta el agotamiento de la duración máxima de la situación de I.T. prevista en el artículo 174.1 de la LGSS.

En los supuestos de baja médica por contingencias comunes que no requieran hospitalización, se complementará hasta el 60 % de la base de cotización desde el primer día hasta el tercer día de baja y hasta 75 % de dicha base desde el cuarto días hasta el vigésimo día. Asimismo, se complementará hasta el 100 % de la base de cotización en los supuestos de baja médica por contingencia comunes que requieran hospitalización mientras dure la hospitalización y hasta 30 días después del alta hospitalaria, siempre que se mantenga la situación de baja médica.

Disposición final primera. Comisión Paritaria.

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria integrada por las partes firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio formada por seis miembros.

Para la formación de la Comisión Paritaria en representación de las partes negociadoras, a fin de entender aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, con el alcance que señala el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se designan como vocales titulares el Presidente del Comité de Empresa y otros dos miembros de la representación legal de los trabajadores, elegidos por mayoría; y por la empresa don Adolfo López Aguayo, don Juan Luis Espasandín Torres y don Alberto Muro Lucas o don Álvaro Pascual Suaña.

Las partes negociadoras podrán nombrar miembros sustitutos si fuera imposible la asistencia de alguno de los titulares designados, previa comunicación a la otra parte negociadora. En dicha comunicación, se informará de los motivos que imposibilitan la asistencia, su duración temporal, y las concretas funciones para las que se faculta al miembro sustituto.

Las competencias de esta comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Aplicación e interpretación del convenio.
- b) Resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del convenio.
- c) Mediación en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes firmantes del convenio.
- d) Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Intervención con carácter previo al planteamiento de conflicto colectivo relativo a la interpretación y aplicación de este convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Cualquier otra que le sea atribuida por la ley o en el presente convenio.

El procedimiento para su actuación se llevará a cabo de acuerdo a las siguientes reglas:

1. Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes, debiendo tener lugar en un plazo no superior a tres días hábiles desde la recepción de la convocatoria.
2. La solicitud de reunión deberá dirigirse a la otra parte necesariamente por escrito, determinando con claridad y detalle el asunto o los asuntos que se someten a la consideración de la comisión.
3. La comisión podrá recabar informes, asesoramientos técnicos, etc., siempre que lo considere oportuno para la resolución de los aspectos debatidos.
4. La adopción de acuerdos requerirá para su validez el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
5. El plazo para la resolución de las consultas, discrepancias, etc., no excederá de quince días hábiles, salvo en el supuesto de desacuerdo durante la negociación prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en cuyo caso el plazo máximo de resolución será de siete días naturales.
6. En el caso de no alcanzarse acuerdo en los procedimientos de los apartados d) y e) del párrafo anterior, las cuestiones se someterán a lo previsto en el artículo 55 de este convenio colectivo.

Disposición final segunda. Comisión para la Igualdad.

De conformidad con lo regulado en el título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la Comisión Paritaria para la Igualdad estará formada por cuatro miembros: el Presidente del Comité de Empresa y otro miembro de la representación legal de los trabajadores designado por estos por mayoría. La empresa nombra como miembros de la Comisión para la Igualdad a don Enrique Prieto Centeno y doña Reyes Corrales Juan.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el supuesto de que en atención a las funciones que desarrolla la comisión, concurriera causa de incompatibilidad en alguno de sus miembros por resultar afectado por la decisión a adoptar o existir vínculos de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguno de los implicados, el miembro de la comisión en quien concurra causa de incompatibilidad será sustituido por la persona designada por la representación legal de los trabajadores, o la empresa, en función de su pertenencia a una u otra parte.

Asimismo, y en los términos expresados en el artículo anterior, si alguno de los miembros le resultara imposible su asistencia, la parte afectada podrá nombrar miembro sustituto.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria de Igualdad son adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el seno de la empresa, la interpretación y correcta aplicación de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la vigilancia en la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, así como cuantas otras funciones le sean atribuidas.

En todo caso, y por su mayor detalle y especialización, se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres vigente para los años 2026 a 2029, inscrito en REGCON, código acuerdo localizador 90114812112022, o el que sustituya aquel.

Disposición final tercera. Uso no sexista del lenguaje.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con el fin de garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en el presente convenio colectivo, las partes negociadoras hacen constar expresamente que todas las denominaciones de puestos de trabajo, categorías y

grupos profesionales, cargos, funciones o cualquier otra referencia que en el texto del convenio y en sus anexos aparezcan enunciadas en género gramatical masculino, se entienden formuladas en sentido genérico y neutro, en aplicación de las reglas de economía del lenguaje, y se refieren y resultan igualmente aplicables, sin distinción ni discriminación alguna, a las personas trabajadoras de uno u otro sexo.

En consecuencia, cualquier mención efectuada en masculino genérico a «trabajador/es», «empleado/s» «personas trabajadoras» o a las categorías y denominaciones profesionales recogidas en el anexo II, debe entenderse que incluye y hace referencia, indistintamente, tanto a «trabajadores» como a «trabajadoras», sin que de dicha redacción pueda derivarse trato discriminatorio alguno por razón de sexo.

Disposición final cuarta. *Indivisibilidad.*

El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en Ardoncino (León), a 28 de abril de 2026.

ANEXO I

Criterios generales de clasificación profesional

1. El sistema de Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional. Es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realiza en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

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

4. Dentro de la empresa, de acuerdo con su sistema de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, en atención a su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías vigentes en el momento de la firma de este convenio, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos. Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la

actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales se efectúan de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional I

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente, con el personal encuadrado en el núm. 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Director General.

Director de Reciclaje.

Director de Ingeniería.

Tareas

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

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

Grupo profesional II

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

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el núm. 1 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías de dirección por departamentos:

Técnicos:

Director Técnico.
Director de Proyectos I + D.
Director de Producción.
Director de Calidad.
Director Comercial.
Director Financiero.

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento, o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional III

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

Formación. Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 2 y 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías de jefes y responsables de áreas:

Técnicos:

Jefe de Producción.
Jefe de Compras.
Jefe de Mantenimiento.
Jefe de Ventas-Metal.
Jefe de Ventas-Caucho.
Jefe de Planta.
Jefe de Logística.

Empleados:

Responsable de Informática.
Responsable de Administración.
Responsable de Recursos Humanos.
Responsable de Organización.
Responsable de Prevención.
Responsable de Ingeniería/Diseño.
Responsable de Procesos Internos.
Responsable de Calidad.

Tareas

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

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

Grupo profesional IV

Criterios generales. Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Técnico de Informática.
Técnico de Contabilidad.
Técnico de I + D + I.

Operarios:

Encargado.

Tareas

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional V

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

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Conductor.

Oficial 1.^a de Oficio.

Oficial 2.^a de Oficio.

Empleados:

Oficial de 1.^a Administrativo.

Oficial de 2.^a Administrativo.

Comercial.

Tareas

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
14. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional VI

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

Formación. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Auxiliar Administrativo.
Cocinero /a.
Teleoperador/a.

Operarios:

Oficial de 3.^a de Oficio.

Tareas

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores, y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puentes-grúa, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional VII

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Portero.
Vigilante.
Limpiador/a.

Operarios:

Peón.

Tareas

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Grupo profesional VIII

Criterios generales. Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a alguno de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, así como los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido.

Formación. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo núm. 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

Contrato Formación 1.^{er} año.
Contrato Formación 2.^o año.
Aspirante 16 años.
Aspirante 17 años.

Operarios:

Contrato Formación 1.^{er} año.
Contrato Formación 2.^o año.
Pinche 16 años.
Pinche 17 años.

Tareas

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

1. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
2. Tareas manuales.
3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
7. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Observaciones a la clasificación profesional.

Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidos en dicho Grupo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo	Técnicos	Empleados	Operarios
I	D. GENERAL.		
	D. RECICLAJE.		
	D. INGENIERÍA.		
II	D. TÉCNICA.		
	D. PROYECTOS I+D.		
	D. PRODUCCIÓN.		
	D. CALIDAD.		
	D. COMERCIAL.		
	D. FINANCIERO.		
III	J. PRODUCCIÓN.	R. INFORMÁTICA.	
	J. COMPRAS.	R. ADMINISTRACIÓN.	
	J. MANTENIMIENTO.	R. RR. HH.	
	J. VENTAS METAL.	R. ORGANIZACIÓN.	
	J. VENTAS CAUCHO.	R. PREVENCIÓN.	
	J. PLANTA.	R. INGENIERÍA/DISEÑO.	
	J. LOGÍSTICA.	R. PROCESOS INTERNOS.	
		R. CALIDAD.	
IV		TEC. INFORMÁTICA.	ENCARGADO.
		TEC. CONTABILIDAD.	
		TEC. I + D + I.	

Grupo	Técnicos	Empleados	Operarios
V		OF. 1. ^a ADTIVO.	OF. 1. ^a OFICIO.
		OF. 2. ^a ADTIVO.	OF. 2. ^a OFICIO.
		COMERCIAL.	CONDUCTOR.
VI		AUX. ADTIVO.	OF. 3. ^a OFICIO.
		COCINERO /A.	
		TELEOPERADOR /A.	
VII		LIMPIADOR/A.	PEÓN.
VIII		ASPIRANTE 16 A.	PINCHE 16 A.
		ASPIRANTE 17 A.	PINCHE 17 A.

ANEXO II

Tabla salarial del Convenio de la empresa RMD, SA, para 2026, 2027 y 2028

Tabla salarial 2026

Grupo	Categoría	Salario base	P. Extras (*3)	H. Extra
1	Técnicos			
	Director General.	2.341,72	2.817,60	34,75
	Director de Reciclaje.	2.341,72	2.817,60	34,75
	Director de Ingeniería.	2.341,72	2.817,60	34,75
2	Técnicos			
	Director Técnico.	2.341,72	2.817,60	34,75
	Director Proyectos I+D.	2.341,72	2.817,60	34,75
	Director de Producción.	2.341,72	2.817,60	34,75
	Director de Calidad.	2.341,72	2.817,60	34,75
	Director Comercial.	2.341,72	2.817,60	34,75
	Director Financiero.	2.341,72	2.817,60	34,75
3	Técnicos			
	Jefe de Producción.	1.680,67	2.156,55	24,94
	Jefe de Compras:	1.680,67	2.156,55	24,94
	Jefe de Mantenimiento.	1.680,67	2.156,55	24,94
	Jefe de Ventas-Metal.	1.680,67	2.156,55	24,94
	Jefe de Ventas-Caucho.	1.680,67	2.156,55	24,94
	Jefe de Planta.	1.680,67	2.156,55	24,94
	Jefe de Logística.	1.680,67	2.156,55	24,94

Grupo	Categoría	Salario base	P. Extras (*3)	H. Extra
3	Empleados			
	Responsable Informática.	1.589,80	2.065,70	25,60
	Responsable Administración.	1.589,80	2.065,70	25,60
	Responsable RR.HH.	1.589,80	2.065,70	25,60
	Responsable Organización.	1.589,80	2.065,70	25,60
	Responsable Prevención.	1.589,80	2.065,70	25,60
	Responsable Ingen./Diseño.	1.589,80	2.065,70	25,60
	Responsable Proc. Internos.	1.589,80	2.065,70	25,60
	Responsable Calidad.	1.589,80	2.065,70	25,60
4	Empleados			
	Técnico Informático:	1.501,10	1.977,01	22,28
	Técnico Contabilidad:	1.501,10	1.977,01	22,28
	Técnico I+D.	1.501,10	1.977,01	22,28
4	Operarios			
	Encargado.	1.448,00	1.923,91	21,49
5	Empleados			
	Oficial Administrativo 1. ^a .	1.448,00	1.923,91	21,49
	Oficial Administrativo 2. ^a .	1.328,13	1.804,51	19,71
	Comercial.	1.448,00	1.923,91	21,49
5	Operarios			
	Oficial 1. ^a Oficio.	1.448,00	1.923,91	21,49
	Oficial 2. ^a Oficio.	1.328,13	1.804,51	19,71
	Conductor.	1.501,10	1.977,01	22,28
6	Empleados			
	Auxiliar Administrativo.	1.209,62	1.685,53	17,95
	Cocinero/a.	1.209,62	1.685,53	17,95
	Teleoperador/a.	1.209,62	1.685,53	17,95
6	Operarios			
	Oficial 3. ^a .	1.279,77	1.742,33	18,99
7	Empleados			
	Limpiador/a.	1.178,38	1.654,29	17,48
	Portero.	1.178,38	1.654,29	17,48
	Vigilante.	1.178,38	1.654,29	17,48
7	Operarios			
	Peón.	1.178,38	1.654,29	17,48

Pluses y complementos:

Artículo 24. Plus asistencia: 3.807,16 euros.

Descuento plus asistencia día: 15,40 euros.

Artículo 26. Plus transporte: 1.903,58 euros.

Plus transporte día: 7,80 euros.

Artículo 30. Nocturnidad: 19,05 euros.

Artículo 32. Turnicidad 6/3: 352,73 euros.

Domingo/festivo: 30,00 euros.

Artículo 32 bis. Turnicidad 5/2: 71,66 euros.

Tabla salarial 2027

Grupo	Categoría	Salario base	P.Extras (*3)	H.Extra
1	Técnicos			
	Director General.	2.435,39	2.930,30	36,14
	Director de Reciclaje.	2.435,39	2.930,30	36,14
	Director de Ingeniería.	2.435,39	2.930,30	36,14
2	Técnicos			
	Director Técnico.	2.435,39	2.930,30	36,14
	Director Proyectos I+D.	2.435,39	2.930,30	36,14
	Director de Producción.	2.435,39	2.930,30	36,14
	Director de Calidad.	2.435,39	2.930,30	36,14
	Director Comercial.	2.435,39	2.930,30	36,14
	Director Financiero.	2.435,39	2.930,30	36,14
3	Técnicos			
	Jefe de Producción.	1.747,90	2.242,81	25,94
	Jefe de Compras:	1.747,90	2.242,81	25,94
	Jefe de Mantenimiento.	1.747,90	2.242,81	25,94
	Jefe de Ventas-Metal.	1.747,90	2.242,81	25,94
	Jefe de Ventas-Caucho.	1.747,90	2.242,81	25,94
	Jefe de Planta.	1.747,90	2.242,81	25,94
	Jefe de Logística.	1.747,90	2.242,81	25,94
3	Empleados			
	Responsable Informática.	1.653,39	2.148,33	26,62
	Responsable Administración.	1.653,39	2.148,33	26,62
	Responsable RR.HH.	1.653,39	2.148,33	26,62
	Responsable Organización.	1.653,39	2.148,33	26,62
	Responsable Prevención.	1.653,39	2.148,33	26,62
	Responsable Ingen./Diseño.	1.653,39	2.148,33	26,62
	Responsable Proc. Internos.	1.653,39	2.148,33	26,62
	Responsable Calidad.	1.653,39	2.148,33	26,62

Grupo	Categoría	Salario base	P.Extras (*3)	H.Extra
4	Empleados			
	Técnico Informático:	1.561,14	2.056,09	23,17
	Técnico Contabilidad:	1.561,14	2.056,09	23,17
	Técnico I+D.	1.561,14	2.056,09	23,17
4	Operarios			
	Encargado.	1.505,92	2.000,87	22,35
5	Empleados			
	Oficial Administrativo 1. ^a .	1.505,92	2.000,87	22,35
	Oficial Administrativo 2. ^a .	1.381,26	1.876,69	20,50
	Comercial.	1.505,92	2.000,87	22,35
5	Operarios			
	Oficial 1. ^a Oficio.	1.505,92	2.000,87	22,35
	Oficial 2. ^a Oficio.	1.381,26	1.876,69	20,50
	Conductor.	1.561,14	2.056,09	23,17
6	Empleados			
	Auxiliar Administrativo.	1.258,00	1.752,95	18,67
	Cocinero/a.	1.258,00	1.752,95	18,67
	Teleoperador/a.	1.258,00	1.752,95	18,67
6	Operarios			
	Oficial 3. ^a .	1.330,96	1.812,02	19,75
7	Empleados			
	Limpiador/a.	1.225,52	1.720,46	18,18
	Portero.	1.225,52	1.720,46	18,18
	Vigilante.	1.225,52	1.720,46	18,18
7	Operarios			
	Peón.	1.225,52	1.720,46	18,18

Pluses y complementos:

Artículo 24. Plus asistencia: 3.959,45 euros.
Descuento plus asistencia día: 16,02 euros.

Artículo 26. Plus transporte: 1.979,72 euros.
Plus transporte día: 8,11 euros.

Artículo 30. Nocturnidad: 19,81 euros.
Artículo 32. Turnicidad 6/3: 366,84 euros.
Domingo/festivo: 31,20 euros.

Artículo 32 bis. Turnicidad 5/2: 74,53 euros.

Tabla salarial 2028

Grupo	Categoría	Salario base	P.Extras (*3)	H.Extra
1	Técnicos			
	Director General.	2.532,80	3.047,52	37,59
	Director de Reciclaje.	2.532,80	3.047,52	37,59
	Director de Ingeniería.	2.532,80	3.047,52	37,59
2	Técnicos			
	Director Técnico.	2.532,80	3.047,52	37,59
	Director Proyectos I+D.	2.532,80	3.047,52	37,59
	Director de Producción.	2.532,80	3.047,52	37,59
	Director de Calidad.	2.532,80	3.047,52	37,59
	Director Comercial.	2.532,80	3.047,52	37,59
	Director Financiero.	2.532,80	3.047,52	37,59
3	Técnicos			
	Jefe de Producción.	1.817,81	2.332,52	26,98
	Jefe de Compras:	1.817,81	2.332,52	26,98
	Jefe de Mantenimiento.	1.817,81	2.332,52	26,98
	Jefe de Ventas-Metal.	1.817,81	2.332,52	26,98
	Jefe de Ventas-Caucho.	1.817,81	2.332,52	26,98
	Jefe de Planta.	1.817,81	2.332,52	26,98
	Jefe de Logística.	1.817,81	2.332,52	26,98
3	Empleados			
	Responsable Informática.	1.719,53	2.234,26	27,69
	Responsable Administración.	1.719,53	2.234,26	27,69
	Responsable RR.HH.	1.719,53	2.234,26	27,69
	Responsable Organización.	1.719,53	2.234,26	27,69
	Responsable Prevención.	1.719,53	2.234,26	27,69
	Responsable Ingen./Diseño.	1.719,53	2.234,26	27,69
	Responsable Proc. Internos.	1.719,53	2.234,26	27,69
	Responsable Calidad.	1.719,53	2.234,26	27,69
4	Empleados			
	Técnico Informático:	1.623,59	2.138,33	24,10
	Técnico Contabilidad:	1.623,59	2.138,33	24,10
	Técnico I+D.	1.623,59	2.138,33	24,10
4	Operarios			
	Encargado.	1.566,16	2.080,90	23,24

Grupo	Categoría	Salario base	P.Extras (*3)	H.Extra
5	Empleados			
	Oficial Administrativo 1. ^a .	1.566,16	2.080,90	23,24
	Oficial Administrativo 2. ^a .	1.436,51	1.951,76	21,32
	Comercial.	1.566,16	2.080,90	23,24
5	Operarios			
	Oficial 1. ^a Oficio.	1.566,16	2.080,90	23,24
	Oficial 2. ^a Oficio.	1.436,51	1.951,76	21,32
	Conductor.	1.623,59	2.138,33	24,10
6	Empleados			
	Auxiliar Administrativo.	1.308,32	1.823,07	19,41
	Cocinero/a.	1.308,32	1.823,07	19,41
	Teleoperador/a.	1.308,32	1.823,07	19,41
6	Operarios			
	Oficial 3. ^a .	1.384,20	1.884,50	20,54
7	Empleados			
	Limpiador/a.	1.274,54	1.789,28	18,91
	Portero.	1.274,54	1.789,28	18,91
	Vigilante.	1.274,54	1.789,28	18,91
7	Operarios			
	Peón.	1.274,54	1.789,28	18,91

Pluses y complementos:

Artículo 24. Plus asistencia: 4.117,83 euros.
Descuento plus asistencia día: 16,66 euros.

Artículo 26. Plus transporte: 2.058,91 euros.
Plus transporte día: 8,44 euros.

Artículo 30. Nocturnidad: 20,60 euros.
Artículo 32. Turnicidad 6/3: 381,51 euros.
Domingo/festivo: 32,45 euros.

Artículo 32 bis. Turnicidad 5/2: 77,51 euros.

ANEXO III

Protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Para prevenir este tipo de comportamientos y, en su caso, sancionarlos, se estará a lo dispuesto en el Protocolo de lucha contra el acoso suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores e inscrito en REGCON, código acuerdo localizador 90114812112022, o el que sustituya aquel.

ANEXO IV

Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+

Las partes firmantes manifiestan su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Para prevenir este tipo de comportamientos y, en su caso, sancionarlos, se estará a lo dispuesto en el Protocolo de lucha contra el acoso suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores inscrito en REGCON, código acuerdo localizador 90114812112022, o el que sustituya aquel.

ANEXO V

Calendario de trabajo por centro 2026

1. ARDONCINO

enero 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

febrero 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

marzo 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

abril 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

mayo 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

junio 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

julio 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

agosto 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

septiembre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

octubre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

noviembre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

diciembre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

2. AZNALCOLLAR.

enero 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

febrero 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

marzo 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

abril 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

mayo 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

junio 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

julio 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

agosto 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

septiembre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

octubre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

noviembre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

diciembre 2026						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

En ambos centros de trabajo se aplicará puente los días 14 de agosto, 6 de octubre y 7 de diciembre