

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1750 *Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Ecoforest.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas del Grupo Ecoforest (Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforest de Villacañas, SLU, Vapormatra, SA, Inversiones y Desarrollo Inmobiliario Abanqueiro S. XXI, SLU) –código de convenio n.º 90100213012014–, que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas en representación de las mismas, y de otra por el sindicato CIG en representación de los trabajadores, 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 citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 9 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ECOFOREST

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo, en adelante convenio de grupo, constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las empresas Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforestal de Villacañas, SLU, Vapormatra, SA, Inversiones y Desarrollo Inmobiliario Abanqueiro s. XXI SLU (en adelante, las empresas) y los empleados/as de las mismas, como resultado de la negociación desarrollada entre la parte sindical y la parte empresarial, de conformidad con lo establecido en el título III 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 (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la constitución española y

el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio de grupo será de aplicación a todo el personal de las empresas citadas en el artículo 1, vinculados por relación laboral común.

En lo sucesivo, se emplearán los términos persona trabajadora o personal para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente convenio, el cual garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas pactadas en este convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas relacionadas en el artículo 1 tienen establecidos y a todo el personal al que hace referencia el artículo precedente. Actualmente, los centros de trabajo están situados en los siguientes domicilios: calle das Pontes, 25 Porto do Molle-Nigrán; polígono industrial A Pasaxe, calle 15, n.º 22, parcela 139 Vincios-Gondomar; calle Puerto Rico, 14-bajo, Vigo; Areeiro, 51, Sampaio, Vigo, y carretera de Villacañas a Quintanar, 94.5, Toledo.

Para la eventual aplicación del presente convenio a otros centros o personas trabajadoras será exigible su adhesión o ratificación expresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal y vigencia.*

La vigencia del presente convenio de grupo comenzará a partir de su publicación en el boletín oficial correspondiente: BOE, DOG o BOP y, en cualquier caso, en el plazo de quince días desde la firma del mismo. Su vigencia será del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023.

Este convenio colectivo quedará automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su extinción.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 5. *Normativa.*

La totalidad de las relaciones laborales de las empresas vinculadas en el artículo 1 se regularán conforme a lo articulado en el presente convenio.

Artículo 5 bis. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales.

Para el caso de que la jurisdicción laboral declarase ilegal algún artículo de este convenio, únicamente se verá afectado el mismo en aquello que se hubiese alterado por la autoridad judicial.

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican

a continuación. Cada una de las partes, sindical y empresarial, podrán ser acompañados de los asesores externos que consideren.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
3. Resolución extrajudicial de conflictos
4. Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Artículo 6 bis. *Protocolo de reuniones y periodicidad.*

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes integrantes de la misma.

Las reuniones de carácter ordinario tendrán lugar dos veces al año.

Las reuniones de carácter extraordinario y relacionadas con las funciones señaladas en los apartados 2 y 3 del artículo precedente, se celebrarán cuando sea requerida la intervención de la comisión por cualquiera de las partes que la componen. La convocatoria de la reunión se hará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día y en el plazo de tres días se fijará la fecha de la reunión.

La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días, desde la fecha de solicitud por parte del interesado.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

TÍTULO II

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Formas y modalidades del contrato

Artículo 7. *Forma del contrato.*

La admisión de personas trabajadoras en las empresas adscritas al presente convenio de grupo, a partir de la entrada en vigor del mismo, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrada la persona trabajadora y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia a la persona trabajadora.

Asimismo, se entregará copia de los contratos de trabajo a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 8. *Condiciones generales de ingreso.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y normas sobre colocación recogidas en los programas nacionales de fomento de empleo.

Las Empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo, las personas trabajadoras que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 9. *Contratos de duración determinada de la producción.*

El contrato de trabajo de duración determinada se podrá concertar en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

Estos contratos se regirán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, vigentes en cada momento.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 10. *Pruebas de aptitud.*

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 10 bis. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que se establezcan en cada momento por el Estatuto de los Trabajadores.

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito en el contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, por la empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y si derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 11. *Ascensos.*

Los ascensos de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por las empresas.

Para el ascenso del resto del personal, las empresas incluidas en el presente convenio seguirán un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: competencia, experiencia profesional, titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, la implicación en los objetivos de la empresa, y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Tomando como referencia los criterios objetivos de competencia, experiencia profesional, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo e implicación en los objetivos de la empresa, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones y méritos, las personas trabajadoras de plantilla sobre nuevas contrataciones para ser beneficiarios de una promoción con el consiguiente ascenso de nivel retributivo.

Las promociones internas serán propuestas por la dirección de cada empresa teniendo en cuenta la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo que efectúe cada encargado/a o jefe/a de la unidad o departamento al que pertenezca la persona trabajadora candidata a la promoción.

Los representantes legales de los trabajadores podrán emitir informe sobre las promociones propuestas por la empresa, informe que no tendrá carácter vinculante.

En todo caso, la decisión final sobre las promociones corresponderá a la empresa. Y se informará a los representantes de los trabajadores de los candidatos que hayan sido propuestos para promocionar.

TÍTULO III

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación funcional.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales (también denominados niveles en el presente convenio de grupo).

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio de grupo.

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

Artículo 12.1.

1.1 El presente capítulo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en este convenio de grupo.

1.2 La clasificación se realizará en grupos profesionales o niveles, por aplicación e interpretación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

1.3 En 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 son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la persona trabajadora.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficioso.

Todas las personas trabajadoras afectadas serán adscritas a un determinado grupo profesional que definirá su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada una de ellas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene 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.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

A) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados necesarios para el desarrollo del trabajo en el grupo correspondiente.

B) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Complejidad.

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

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los siguientes subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no solo las consecuencias directas, si no también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de las empresas. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Es 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.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Clasificación profesional.

En materia de promoción profesional, tal y como se ha expuesto en el artículo 11 del presente texto, los criterios objetivos que se tendrán en cuenta son los siguientes: competencia, experiencia profesional, titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, haber desempeñado, en su caso, función de grupo profesional superior, implicación en los objetivos de la empresa, y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Nivel/Grupo I.

Criterios generales:

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo se caracterizan principalmente por lo siguiente:

- Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Desempeñan cargos de dirección o de alta responsabilidad en el seno de la empresa.
- Toman decisiones sobre el manejo del negocio.
- Poseen formación universitaria superior o amplia experiencia profesional demostrada en puesto similar.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- Dirección.
- Adjunto/a de dirección.

Nivel/Grupo II.

Criterios generales:

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo se caracterizan por poseer alguna de las siguientes características:

- Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este grupo profesional se caracterizan por ser responsables de departamento. Son, por tanto, responsables directos de la integración, coordinación y supervisión técnica de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional o departamento.
- Dominan los procedimientos y por tanto tienen el *know how* de la empresa.
- Poseen una experiencia relevante en el desarrollo de las actividades propias de su puesto de trabajo.
- Realizan actividades tendentes a lograr oportunidades de negocio en el mercado.
- Poseen formación universitaria superior: licenciados.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- Responsable comercial «senior bomba calor».
- Ingeniero/a responsable prescripción senior bomba de calor.
- Responsable de área (compras, SAT, producción, expediciones, I+D).
- Jefe/a proyecto (I+D).
- Técnico/a de calidad senior (+ de diez años de experiencia en calidad).
- Responsable de tienda.

Nivel/Grupo III.

Criterios generales:

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo se caracterizan por poseer alguna de las siguientes características:

- Son principalmente tecnólogos y realizan tareas de complejidad técnica.
- Tienen conocimiento amplio del producto.

– Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional se dividen en tres subgrupos:

- III.C): aquellas personas trabajadoras con antigüedad en este nivel o grupo profesional de cero a doce meses.
- III.B): aquellas personas trabajadoras con antigüedad en este nivel o grupo profesional de trece a veinticuatro meses.
- III.A): aquellas personas trabajadoras con antigüedad en este nivel o grupo profesional igual o superior a veinticinco meses.

– Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este grupo profesional se caracterizan, o bien por tener un equipo de trabajo a su cargo (en un estadio organizativo menor que el personal/puestos encuadrables del grupo II), o bien por poseer un gran dominio técnico del producto para el desarrollo de un proyecto, o bien por poseer un conocimiento amplio de un área de negocio.

– Poseen formación superior o media.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- Comercial «senior biomasa».
- Comercial «senior tienda».
- Jefe/a contabilidad.
- Control de costes.
- Ingeniero/a diseño producto.
- Ingeniero/a I+D.
- Ingeniero/a industrialización.
- Ingeniero/a proceso.
- Ingeniero/a mejora continua.
- Ingeniero/a SAT.
- Ingeniero/a prescripción junior bomba de calor.
- Ingeniero/a.

Nivel/Grupo IV.

Criterios generales:

– Son personas trabajadoras que realizan tareas de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Entre estas se incluyen: tareas de ventas y comercialización de productos, tareas de redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios en vista de las ofertas recibidas, tareas que consisten en establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad, tareas de I+D, tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

– Poseen formación de grado medio, técnico especialista de segundo grado, y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

– Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional se dividen en tres subgrupos:

- III.C): aquellas personas trabajadoras con antigüedad en este nivel o grupo profesional de cero a doce meses.
- III.B): aquellas personas trabajadoras con antigüedad en este nivel o grupo profesional de trece a veinticuatro meses.
- III.A): aquellas personas trabajadoras con antigüedad en este nivel o grupo profesional igual o superior a veinticinco meses.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- Comercial de tienda (<diez años experiencia).
- *Team leader* (aprovisionamientos, expediciones, producción).
- Técnico/a de marketing.
- Técnico/a de calidad.
- Técnico/a de compras.
- Técnico/a de contabilidad.
- Técnico/a SAT con idiomas.
- Técnico/a comercial.

Nivel/Grupo V.

Criterios generales:

– Son personas trabajadoras que realizan tareas bajo la dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de revisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

– Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

– Las tareas a realizar dependen y se ejecutan todas ellas bajo las órdenes de un mando superior. Entre estas tareas se encuentran, las administrativas desarrolladas con aplicaciones informáticas, las tareas administrativas de registro, cálculo, facturación y archivo, las tareas electrónicas, de soldadura, de pintura, las tareas de venta y comercialización de productos, tareas de mando directo al frente de un grupo de operarios de producción.

Comprende los siguientes puestos de trabajo:

- Técnico/a administrativo (administración, comercial, expediciones).
- Técnico/a de SAT.
- Técnico/a de laboratorio (trabajo asociado a ensayo o desarrollo de producto).
- Técnico/a I+D senior.
- Técnico/a construcción de prototipos.
- Soldador/a de producción ciclo frigorífico.
- Soldador/a de prototipos (desarrollo de proyectos).
- Encargado/a.

Nivel/ Grupo VI.

Criterios generales:

– Son personas trabajadoras que realizan tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecido, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con o conocimientos elementales, que ocasionalmente pueden precisar un pequeño periodo de adaptación.

– Formación: Enseñanza secundaria obligatoria o técnico auxiliar, carnet o autorización profesional expedida por la administración correspondiente, así como conocimientos adquiridos para el desempeño de su profesión.

– Entre las tareas a realizar se encuentran: los trabajos repetitivos que requieren del análisis o interpretación de resultados, resolución de problemas asociados a la validación de producto en la bomba o caldera automática, las tareas de instalación (carnet de instalador de edificaciones térmicas de edificios), tareas de aprovisionamientos y expediciones.

Comprende los siguientes puestos de trabajo:

- Técnico/a de I+D hasta tres años de experiencia.
- Operario/a de producción oficial de 2.^a
- Instalador/a.
- Operario/a de aprovisionamientos con más de dos años de experiencia.
- Operario/a de expediciones - polivalente, con más de dos años de experiencia.

Nivel/ Grupo VII. Operarios/as.

Criterios generales:

- Son personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren de esfuerzo físico o atención, y que no necesitan formación específica ni periodo de adaptación.

- Formación: Enseñanza secundaria obligatoria, certificado de escolaridad o equivalente:

- Entre las tareas a realizar se encuentran: tareas de montaje en cadena y soldadura, tareas sencillas de aprovisionamientos y expediciones, tareas de recepción y telefonía, trabajos sencillos de archivo, grabación de datos, cálculo, facturación o similares a administración, tareas de transporte y paletización realizada con elementos mecánicos.

- Trabajos repetitivos que requieren del análisis o interpretación de resultados, resolución de problemas asociados a la validación de producto en la bomba o caldera automática, las tareas de instalación (carnet de instalador de edificaciones térmicas de edificios), tareas de aprovisionamientos y expediciones.

Comprende los siguientes puestos de trabajo:

- Operario/a de Producción Oficial 3.^a
- Operario/a aprovisionamientos con menos de dos años de experiencia.
- Operario/a expediciones con menos de dos años de experiencia.
- Instalador/a.
- Dependiente/a de tienda.
- Recepcionista.
- Carretillero/a.
- Operador/a telefónico-a/Call center.

CAPÍTULO II

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 13. *Movilidad funcional y Trabajos de distinto grupo profesional.*

Durante la vigencia del presente convenio y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 14. *Desplazamientos.*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual –ya sea en territorio español o en las plantas que las empresas adscritas al presente convenio tengan en el país vecino (Portugal) y en todo caso el que se encuentre en un radio de 250 km. de la sede social de las empresas, o viajes comerciales– por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar por escrito a las personas trabajadoras afectadas con los siguientes plazos:

1. De tres a quince días de desplazamiento, tres días laborables de preaviso.
2. De dieciséis a treinta días de desplazamiento, cuatro días laborables de preaviso.
3. De treinta y uno a noventa días de desplazamiento, siete días laborables de preaviso.
4. Más de noventa días de desplazamiento, diez días laborables de preaviso.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de las empresas.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

Las personas trabajadoras que, por necesidades de las empresas, tengan que efectuar viajes o desplazamientos nacionales o internacionales, que impliquen la necesidad de pernoctar fuera del domicilio habitual, percibirán las siguientes cantidades durante toda la vigencia del presente convenio:

- Desplazamientos nacionales e internacionales.
 - El departamento comercial (desplazamientos en misiones comerciales, ferias): 45 euros/día.

Cuando en estos desplazamientos se realicen labores de montaje, o desmontaje o reparación que impliquen la realización de horas extraordinarias, las personas trabajadoras percibirán, en lugar de los 45 euros/día indicados con anterioridad, la compensación que en concepto de horas extraordinarias corresponda por convenio conforme al grupo profesional al que pertenezcan.

Asimismo, las personas trabajadoras que tengan que efectuar estos viajes o desplazamientos que impliquen la utilización de vehículo propio, percibirán en concepto de kilometraje la cuantía de 0,30 euros/km, durante toda la vigencia del presente convenio.

Estos desplazamientos temporales se podrán efectuar por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, tal y como establece el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, o legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 15. *Traslado.*

Se considerará como traslado la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa –ya sea en territorio español o en las plantas que las empresas adscritas al presente convenio tengan en el extranjero– distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando una persona trabajadora permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

La persona trabajadora podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o legislación laboral vigente en cada momento.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de

efectividad del mismo, notificará por escrito a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días naturales. en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

TÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente convenio de grupo, la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.776 horas.

La jornada semanal en las empresas adscritas al presente convenio será de lunes a viernes con los descansos semanales y diarios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, las empresas elaborarán y negociarán con la representación legal de los trabajadores y en su defecto con las personas trabajadoras, el calendario laboral para el año siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos de convenio durante toda la vigencia del mismo.

En las jornadas de duración continuada que excedan de seis horas, se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de veinte minutos diarios. Dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Distribución irregular de la jornada.

Las empresas afectadas por este convenio de grupo podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad, bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año, en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución irregular de la jornada es una herramienta de adaptación concreta de la jornada, las variaciones de los niveles de actividad y la seguridad de las personas trabajadoras.

Los firmantes del presente convenio de grupo acuerdan que, en el ámbito de cada una de las empresas adscritas al mismo, podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año el 5 % de la jornada de trabajo o lo que es lo mismo, 88 horas.

Esta flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo se define como aquellos períodos laborables comprendidos en el correspondiente calendario laboral en los que la empresa, por necesidades organizativas y/o productivas, deba trabajar, en más o en menos, respecto a la jornada establecida. Ello significa que, en un momento determinado, la empresa y las personas trabajadoras pueden ser deudoras o acreedoras de tiempo de trabajo, ya sea en días u horas.

Se respetarán los descansos mínimos fijados en la ley.

La distribución irregular de la jornada podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual, que nunca podría exceder de 1776 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

Los preavisos, a efectos de las preceptivas comunicaciones de distribución irregular de la jornada, serán, como mínimo y en todo caso, de cinco días. La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular con el indicado preaviso mínimo.

En cuanto a la compensación a las personas trabajadoras como consecuencia de la utilización de la distribución irregular, se prevé la posibilidad de combinar la compensación con descanso con la compensación económica, a solicitud de la persona trabajadora afectada.

La compensación, ya sea en descanso o económica, se realizará con el criterio establecido en el artículo 17 de este convenio.

Los días objeto de compensación serán solicitados por las personas trabajadoras y la empresa se compromete a dar contestación en el plazo máximo de 48 horas, pudiendo proponer días alternativos de compensación solamente en aquellos casos concretos en los que se justifique por la empresa la imposibilidad de concesión en el día/s solicitado/s por cuestiones organizativas o productivas.

La contestación emitida por la empresa tendrá carácter vinculante y se hará en el plazo más breve de tiempo posible.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación como horas extraordinarias.

Las prolongaciones de jornada consecuencia de la distribución irregular no podrán ser de aplicación a las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazos o períodos de lactancia, así como en cualquiera de los supuestos de guardia y custodia de menores que contemple la ley.

Para la utilización de la distribución irregular de jornada en sábado, se tendrá en consideración prioritariamente a las personas trabajadoras voluntarias. En el caso de que no hubiera personal voluntario suficiente y las necesidades productivas y/o organizativas de la empresa lo requirieran, la empresa podrá acudir a personal no voluntario de la plantilla en función de las previsiones de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y supuestos de fuerza mayor, en los términos descritos a continuación:

– Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

– Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente; ausencias imprevistas; las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno; las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, las horas extraordinarias se compensarán bien en abono dinerario, bien con tiempo equivalente de descanso retribuido. Para proceder a tal cálculo se diferencia entre:

Horas extras normales: son aquellas realizadas de lunes a viernes.

Horas extras festivos: son las realizadas los sábados, domingos y festivos.

Horas extras desplazados: son aquellas realizadas por los trabajadores que por razón del servicio se encuentren temporalmente desplazados fuera de su localidad de residencia y cuyo desplazamiento implique pernocta fuera de su domicilio habitual.

El valor mínimo por hora extraordinaria se ajustará a la siguiente tabla:

	Normal	Sábado	Desplazada
Nivel 4.	14,14	16,35	16,35
Resto niveles.	12,52	13,92	13,92

La compensación en tiempo de descanso será de 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, y de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada sábados, o festivos, y 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada por los trabajadores desplazados. También se podría compensar con 50 % en tiempo y 50 % retribuido según valor de la hora extra.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio de grupo será de treinta días naturales.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto con las personas trabajadoras, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Salvo pacto en contrario suscrito entre empresa y persona trabajadora, queda excluido del disfrute de vacaciones el período comprendido entre el mes de septiembre y el mes de febrero, toda vez que coincide con la mayor actividad productiva de las empresas.

Cuando por motivos organizativos o de necesidades de producción, la dirección de la empresa considere necesario e imprescindible cambiar el período de vacaciones pactado previamente en calendario laboral, se trasladará dicha propuesta a la RLT y, de ser aceptada por las personas trabajadoras afectadas, se llevará a cabo dicho cambio y se compensará a dichas personas afectadas por ese cambio con una prima única de 300 euros brutos.

Fuera del anterior período y en la medida en que la organización del trabajo lo permita, las personas trabajadoras podrán plantear las fechas de disfrute de su período vacacional, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su

incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

TÍTULO V

Licencias

Artículo 19. *Licencias.*

En materia de licencias, el presente convenio se adhiere a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de la madera. Asimismo, se incluye un anexo III en el presente convenio.

TÍTULO VI

Política salarial

Artículo 20. *Estructura salarial.*

La retribución salarial del personal comprendido en este convenio de grupo estará constituida por salario base (SB) y plus de toxicidad.

Salario base.

Este salario base para el presente año 2021 es el establecido para cada grupo o nivel profesional en la tabla anexa.

Plus de toxicidad.

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicas, se les abonará un plus de 3,7 euros por día efectivo de trabajo.

La relación de actividades, y en consecuencia de puestos de trabajo, que conlleven la manipulación y/o exposición a productos químicos será determinado en cada momento por los servicios de prevención de riesgos laborales de las empresas adscritas al presente convenio.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional toxicidad, dejará de abonarse el indicado plus de toxicidad, no teniendo por tanto el carácter consolidable, quedando garantizado en todo caso que ninguna persona trabajadora perciba una retribución inferior al SMG referido en el siguiente artículo.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio, mantendrá se derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, en marzo, junio, septiembre y diciembre.

El período de devengo de cada una de ellas, será trimestral.

Artículo 22. *Pago del salario.*

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras. En caso de que la empresa pretenda modificar la modalidad de pago a sus trabajadores, deberá comunicarlo previamente a los representantes legales de los trabajadores (RLT).

El pago o firma de recibos que los acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o, en su caso, anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Incapacidad temporal.

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común, accidente y riesgo durante el embarazo debidamente justificados, las empresas completarán las prestaciones económicas de la seguridad social hasta el importe íntegro del salario base de cada trabajador.

Artículo 23. *Cláusula de desvinculación.*

Sin perjuicio de la vigencia en el ámbito del presente convenio de lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se procede a establecer una cláusula de desvinculación que conduzca al desarrollo de medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirija a favorecer e incentivar la flexibilidad interna en las empresas como medida alternativa a la destrucción de empleo y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas que se llevarán a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva, todo ello dentro del marco legal establecido, de las siguientes materias reguladas en el presente convenio colectivo:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario, distribución de la jornada.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Para iniciar el proceso de desvinculación, la empresa debe acreditar que existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo:

I. Económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o a disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre de año anterior.

II. Técnicas: cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

III. Organizativas: cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

IV. Productivas: cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial, ambas partes acuerdan que, los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán respetados y solamente podrán ser inaplicados, en todo o en parte, los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

Para estos efectos, ambas partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento:

– La empresa deberá formular por escrito a los representantes de los trabajadores su voluntad de acogerse a la cláusula de desvinculación. En el caso de que se solicite por razones económicas, esta solicitud deberá comunicarse antes del transcurso de los cuatro primeros meses del año fiscal en el que se pretende aplicar la suspensión del incremento salarial previsto.

– En un plazo máximo de quince días naturales siguientes a la comunicación anterior, la dirección de la empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores la documentación que avale y justifique su solicitud. En caso de tratarse causas económicas la documentación incluirá obligatoriamente una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, y el balance y cuenta de resultados del ejercicio económico anterior de todas las empresas del grupo.

– A la vista de la documentación aportada, los representantes legales de los trabajadores emitirán el informe correspondiente, que podrá ser o no de aceptación de dicha decisión.

– En caso de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se negociarán las materias y condiciones correspondientes al periodo de desvinculación.

– El contenido del acuerdo debe determinar obligatoriamente con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a las empresas, el plazo de aplicación de las nuevas condiciones, que en ningún caso podrá exceder la vigencia del convenio, y en caso de tratarse de los incrementos salariales pactados la recuperación futura de la pérdida salarial negociada.

– Finalizado el período de desvinculación, la empresa se obliga a proceder inmediatamente a la aplicación del convenio en todas las materias que éste regula.

Artículo 24. *Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial.*

El incremento salarial pactado para el año 2022 será del IPC real de 2021. Se anexa tabla salarial que en la que se refleja la aplicación de dicho incremento (en anexo II).

El incremento salarial pactado para el año 2023 es del 2 % y se aplicará a todos los trabajadores sobre el salario que vengán percibiendo a 31 de diciembre de 2022.

Artículo 25. *Indemnizaciones.*

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

- Garantías básicas de fallecimiento 35.000 euros.
- Garantías básicas de incapacidad. Derivada de accidente laboral 30.000 euros (incluiría los siguientes supuestos: gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total).

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en su caso de fallecimiento, por orden preferente y excluyente: 1.º cónyuge no separado legalmente; 2.º hijos; 3.º padres; 4.º herederos legales.

Las indemnizaciones previstas en este artículo tienen naturaleza civil y ambas partes así lo reconocen.

TÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Faltas y sanciones.*

El presente convenio se remite en esta materia al régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo estatal de la madera.

TÍTULO VIII

De la representación colectiva de los trabajadores

Artículo 27. *Representación unitaria.*

El presente convenio se remite en esta materia a lo establecido en el convenio colectivo estatal del sector de la madera.

Artículo 28. *Preaviso en el uso de horas sindicales.*

Se determina el plazo de preaviso de disposición del crédito sindical al menos 48 horas antes de ser efectivo por motivos organizativos de la empresa.

De la misma manera que se fijará ese tiempo de preaviso 48 horas para la convocatoria de reuniones entre la empresa y los representantes sindicales. En este último caso, cabe la excepción de urgente necesidad para que no se cumpla ese tiempo de preaviso, cuando ambas partes lo consideren oportuno y con causa justificada.

TÍTULO IX

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 29. *Solución de conflictos.*

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

En caso de discrepancia entre ambas partes en las referidas materias, se establece la obligatoriedad de acudir al sistema de mediación establecido en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo). Así mismo podrá ser acordado por las partes en conflicto, el sometimiento al arbitraje del AGA.

Se podrá acudir al sistema de procedimientos de resolución de conflictos laborales, AGA, en los conflictos que no superen al ámbito autonómico de Galicia, pero los de ámbito superior o los que no afecten a trabajadores/as y centros ubicados en Galicia, no pueden someterse a su consideración.

TÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 30. *Seguridad y salud.*

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, el presente convenio se remite a lo establecido en el capítulo I del título X del IV convenio colectivo estatal de la madera 2012-2013.

En cualquier caso, será de aplicación toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

ANEXO I

Tabla de grupos profesionales

Nivel/Grupo I	Dirección.
	Adjunto/a dirección.
Nivel/Grupo II	Comercial senior bomba calor.
	Ingeniero/a responsable prescripción senior bomba de Calor.
	Responsable de área (compras, SAT, producción, expediciones, I+D).
	Jefe de proyecto (I+D).
	Técnico/a de calidad senior (+ de diez años de experiencia en calidad).
Responsable de tienda.	
Nivel/Grupo III	Comercial senior biomasa.
	Comercial senior tienda.
	Jefe de contabilidad.
	Control de costes.
	Ingeniero/a diseño de producto.
	Ingeniero/a I+D.
	Ingeniero/a industrialización.
	Ingeniero/a de proceso.
	Ingeniero/a de mejora continua.
	Ingeniero/a SAT.
	Ingeniero/a prescripción junior bomba de calor.
Ingeniero/a.	

Nivel/Grupo IV	Comercial de tienda (<diez años experiencia).
	<i>Team leader</i> (aprovisionamientos, expediciones, producción).
	Técnico/a de marketing.
	Técnico/a de calidad.
	Técnico/a de compras.
	Técnico/a de contabilidad.
	Técnico/a SAT con idiomas.
	Técnico comercial.
Nivel/Grupo V	Técnico/a administrativo.
	Técnico/a de SAT.
	Técnico/a de laboratorio (trabajo asociado a ensayo y desarrollo del producto).
	Técnico/a de I+D senior.
	Técnico/a construcción de prototipos.
	Soldador/a de producción ciclo frigoríficos.
	Soldador/a de prototipos (desarrollo de proyectos).
	Encargado/a.
Nivel/Grupo VI	Técnico/a de I+D hasta tres años de experiencia.
	Operario/a de producción oficial 2. ^a
	Instalador/a con RITE.
	Operario/a aprovisionamientos- polivalente con más de dos años de experiencia.
	Operario/a de expediciones-polivalente con más de dos años de experiencia.
Nivel/Grupo VII	Operario/a de producción oficial 3. ^a
	Operario/a de aprovisionamientos < dos años experiencia.
	Operario/a de expediciones < dos años de experiencia.
	Instalador/a.
	Dependiente de tienda.
	Recepcionista.
	Carretillero/a.
	Operario/a I+D.
Operador/a telefónico/ <i>Call center</i> .	

ANEXO II

Tablas salariales

Categoría	Salario 2021 Euros	Salario mensual 2021 Euros	Aumento 6,5 % Euros	Salario 2022 Euros	Salario mensual 2022 Euros
Grupo 1	35.000,00	2.187,50	2.275,00	37.275,00	2.329,69
Grupo 2	24.000,00	1.500,00	1.560,00	25.560,00	1.597,50
Grupo 3A	23.000,00	1.437,50	1.495,00	24.495,00	1.530,94

Categoría	Salario 2021 - Euros	Salario mensual 2021 - Euros	Aumento 6,5 % - Euros	Salario 2022 - Euros	Salario mensual 2022 - Euros
Grupo 3B	21.500,00	1.343,75	1.397,50	22.897,50	1.431,09
Grupo 3C	20.000,00	1.250,00	1.300,00	21.300,00	1.331,25
Grupo 4A	21.000,00	1.312,50	1.365,00	22.365,00	1.397,81
Grupo 4B	20.200,00	1.262,50	1.313,00	21.513,00	1.344,56
Grupo 4C	19.500,00	1.218,75	1.267,50	20.767,50	1.297,97
Grupo 5	19.300,00	1.206,25	1.254,50	20.554,50	1.284,66
Grupo 6	18.800,00	1.175,00	1.222,00	20.022,00	1.251,38
Grupo 7	17.800,00	1.112,50	1.157,00	18.957,00	1.184,81

Categoría	Salario 2022 - Euros	Subida 2 % - Euros	Salario 2023 - Euros
Grupo 1	37.275,00	745,50	38.020,50
Grupo 2	25.560,00	511,20	26.071,20
Grupo 3A	24.495,00	489,90	24.984,90
Grupo 3B	22.897,50	457,95	23.355,45
Grupo 3C	21.300,00	426,00	21.726,00
Grupo 4A	22.365,00	447,30	22.812,30
Grupo 4B	21.513,00	430,26	21.943,26
Grupo 4C	20.767,50	415,35	21.182,85
Grupo 5	20.554,50	411,09	20.965,59
Grupo 6	20.022,00	400,44	20.422,44
Grupo 7	18.957,00	379,14	19.336,14

ANEXO III

Cuadro de permisos y licencias

– Salidas personales para acompañamiento de hijos/as menores de edad en horario laboral al médico sin límite, siempre y cuando sean consultas de la Seguridad Social. Las horas no trabajadas por salidas a médicos privados no serán retribuidas por lo que tendrán que recuperar las horas de ausencia o se le descontarán del sueldo, previo acuerdo con el responsable de departamento.

– Se actuará de la misma manera en los casos en los que el médico determine reposo al trabajador@ (recuperación de horas u horas no retribuidas, en consenso con su responsable).

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Justificantes
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Documento que acredite el hecho.

(*) Corresponde a la propia persona trabajadora el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado médico expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Justificantes
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos (*).	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Justificante médico que acredite el hecho.
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	Justificante médico que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Documento que acredite el hecho.
Matrimonio de la persona trabajadora/pareja de hecho.	Quince días naturales.	Libro de familia o certificado del juzgado.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la hora.	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta los nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora, reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	
Matrimonio de hijo, padre o madre.	Un día natural.	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de los trabajadores.	El establecido en la norma.	El que proceda.
Renovación del DNI.	El tiempo indispensable.	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.	El tiempo indispensable.	

(*) Corresponde a la propia persona trabajadora el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado médico expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

– Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

El trabajador, de manera excepcional y justificada, podrá solicitar a la empresa la creación de una bolsa de horas a su favor. Esta bolsa de horas, tiene que ser autorizada y aprobada por la dirección general en cada caso. En caso de autorización por la empresa, la compensación de estas horas será de una hora realizada por una hora disponible.