

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**22737** *Resolución de 27 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos, SAU (Código de convenio: 90104431012023), que ha sido suscrito, con fecha 12 de julio de 2023, 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 Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 27 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMÁTICOS, SAU» PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025 y 2026**

##### CAPÍTULO PRELIMINAR

##### Introducción

El presente Convenio se concierta entre «Pirelli Neumáticos, SAU» y su personal, mediante sus respectivas representaciones, empresarial y social.

Ambas representaciones, empresarial y social, son conscientes del contexto económico actual y tienen como objetivos principales el potenciar la viabilidad de la actividad y el mantenimiento de los puestos de trabajo. Para alcanzar estos objetivos, los costes laborales y la productividad son factores esenciales.

En este marco de negociación del convenio colectivo, ha sido de interés de ambas representaciones conjugar el empleo, la competitividad en coste del Almacén logístico y del Site Manresa y la viabilidad futura a medio y largo plazo del Almacén logístico y del Site Manresa. Así mismo, ambas representaciones se comprometen a explorar soluciones en caso de que el Site o el Almacén Logístico vean reducida su actividad.

La razón de este interés compartido se encuentra en el hecho de que solamente de esa forma es posible en la situación actual mejorar las oportunidades futuras del almacén logístico y colocar al Site Pirelli Manresa en la mejor situación posible para el

mantenimiento de la actividad y para la obtención de nuevos proyectos que aseguren desarrollo futuro.

En la medida de lo posible, deben promoverse el empleo y su estabilidad, el compromiso e implicación de los empleados con los fines y objetivos de la empresa, y una relación calidad y costes competitivos.

En base a todo lo anterior, se ha considerado que este convenio debe cumplir una serie de exigencias globales y generales de afectación conjunta de la plantilla que contribuyan a garantizar dichos objetivos.

Siendo los costes laborales un elemento esencial para alcanzar los objetivos de potenciar la viabilidad de la actividad y el mantenimiento del empleo, ambas representaciones han acordado un incremento salarial del 2% para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo y una revisión salarial indexada al 50 % IPC real estatal con un máximo de 2,5% para cada uno de los años del vigente convenio colectivo, siendo el máximo de incremento el 4,5% para cada uno de los años de vigencia. Con ello se pretende no perder la referencia de la inflación que pueda haber en cada uno estos años pero a su vez no poner a riesgo la viabilidad de la actividad.

## CAPÍTULO I

### Ámbito, vigencia y duración

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

1. El presente Convenio regulará las relaciones laborales de las personas trabajadoras que figuren en plantilla de la empresa Pirelli Neumáticos, SAU, en todos sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona y Madrid, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f) del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellas personas empleadas que desempeñan funciones directivas.

2. Mediante petición de la persona interesada, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2026.

2. Una vez concluida su vigencia, el Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

3. La denuncia deberá presentarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral, durante el trimestre en el que este Convenio concluye sus efectos, o al de cualquiera de sus prórrogas.

## CAPÍTULO II

### Conceptos y condiciones retributivas

Artículo 3. *Condiciones económicas 2023, 2024, 2025 y 2026.*

1. Incremento salarial. Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo se establece un incremento salarial del 2%.

2. Cláusula de revisión salarial. Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo se establece una cláusula de revisión salarial positiva en función del IPC real estatal de cada año. Esta cláusula de revisión será el 50% del IPC real estatal de cada uno de los años con el tope del 2,5%

3. Se establece que el tope máximo de incremento salarial mas revisión salarial para cada uno de los años es del 4,5%.

4. La revisión salarial, caso de aplicarse, lo será retroactivamente a uno de enero del año correspondiente una vez conocido el IPC real estatal, pagándose los atrasos correspondientes y actualizándose las tablas.

Artículo 4. *Salario Base.*

I. Grupo profesional personal obrero. La cuantía del salario base para el año 2023 de las diferentes categorías profesionales del personal Obrero será el que resulte de aplicar el artículo 3 del presente convenio a la tabla siguiente,

Categoría	Salario Base - Euros/mes
Especialista Almacenes.	1.551,27
Especialista Servicios.	1.551,27
Especialista Experimentador.	1.551,27
Especialista Diversificado.	1.551,27

La anterior tabla incorpora el incremento salarial del 2% del año 2023.  
El valor hora presencia está de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia equivalente a 2880/1988.  
En el Anexo I se fijan las retribuciones mínimas anuales de carácter fijo.

II. Grupo profesional personal técnico, administrativo y subalterno. La cuantía del salario base para el año 2023 de los diferentes niveles profesionales del personal técnico, administrativo y subalterno será el que resulte de aplicar el artículo 3 del presente convenio a la tabla siguiente:

Nivel	Subnivel «A» - Euros/mes	Subnivel «B» - Euros/mes
1	1.360,85	1.431,87
2	1.437,57	1.533,46
3	1.502,59	1.646,79
4	1.614,56	1.760,12
5	1.714,86	1.885,29
6	1.826,98	2.022,25
7	1.939,07	2.159,17
8	2.050,73	2.294,18
9	2.173,92	2.441,98
10	2.308,69	2.601,51
11	2.443,50	2.760,98

La anterior tabla incorpora el incremento salarial del 2% del año 2023.  
Subnivel A: A él se adscribirá la persona trabajadora con antigüedad en la Empresa inferior a dos años.  
Subnivel B: A él se adscribirá la persona trabajadora con antigüedad en la Empresa igual o superior a dos años.

#### Artículo 5. *Antigüedad.*

1. Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

2. Se reconocen dos trienios y siete quinquenios, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

3. El complemento salarial de antigüedad para el año 2023 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 3.

4. La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 2023 es la siguiente:

Base mes 2022 Operarios = 599,341 euros.

Base mes 2022 Empleados = 629,288 euros.

Grado de Antigüedad	% Base	Operarios - Euros/mes	Empleados - Euros/mes
1.º Trienio.	5	30,57	32,09
2.º Trienio.	10	61,13	64,19
1.º Quinquenio.	20	122,27	128,37
2.º Quinquenio.	30	183,40	192,56
3.º Quinquenio.	40	244,53	256,75
4.º Quinquenio.	50	305,66	320,94
5.º Quinquenio.	60	366,80	385,12
6.º Quinquenio.			
1.º año.	62	379,02	397,96
2.º año.	64	391,25	410,80
3.º año.	66	403,48	423,64
4.º año.	68	415,70	436,47
5.º año.	70	427,93	449,31
7.º Quinquenio.			
1.º año.	72	440,16	462,15
2.º año.	74	452,38	474,99
3.º año.	76	464,61	487,82
4.º año.	78	476,84	500,66
5.º año.	80	489,06	513,50

#### Artículo 6. *Plus de nocturnidad.*

1. A los efectos de lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores y en relación con el cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo, se pagará el plus de nocturnidad al trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 22h a las 6 horas.

2. Para el año 2023 el valor de dicho plus para el Personal Obrero será el que resulte de aplicar el artículo 3 al valor de 3,02 euros/hora.

3. El Plus de nocturnidad, tanto para el Personal Obrero como para el Personal Empleado se revisará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

#### Artículo 7. *Bonificación festiva.*

1. El valor horario de bonificación festiva, tanto para el Personal Obrero como para el Personal Empleado se incrementará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

2. Para el año 2023 el valor horario de la bonificación festiva para el Personal Obrero será el que resulte de aplicar el artículo 3 al valor de 4,48 euros/hora.

3. Se abonará la bonificación festiva a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios dentro de su calendario laboral en días festivos (domingos y las 14 fiestas oficiales anuales) o en sábados.

4. A las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro de su calendario laboral en jornada superior a 4 horas los domingos y las 14 fiestas oficiales se les abonará una hora adicional de bonificación festiva (hora de Misa).

#### Artículo 8. *Plus festivo extra-jornada.*

1. Tendrá derecho a percibir dicho plus todo el personal que realice trabajos, fuera de su calendario de trabajo, en domingos, Transformaciones Festivas y Festivos Oficiales, con independencia de la bonificación festiva correspondiente.

2. Para el año 2023 el valor horario de este plus equivaldrá para el Personal Obrero será el que resulte de aplicar el artículo 3 al valor de 4,48 euros/hora.

3. El Plus festivo extra-jornada, tanto para el Personal Obrero como para el Personal Empleado se revisará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

#### Artículo 9. *Plus extra-calendario 2.º turno en domingo.*

1. Tendrá derecho a cobrar este plus el personal que dé cobertura en el 2.º turno (tarde) de domingos y fuera de su calendario habitual.

2. El valor horario de este plus para el año 2023 será el que resulte de aplicar el artículo 3 al valor de 10,50 euros.

3. El Plus extra-calendario 2.º turno en domingo se revisará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

#### Artículo 10. *Plus de disponibilidad.*

1. Las personas trabajadoras que estén adscritas a los calendarios de 4 equipos (4E), 3 equipos (3E) o turno normal percibirán mensualmente un Plus de disponibilidad por el mero hecho de estar sujetos a los posibles cambios de adscripción de equipos que acuerde la Dirección de la Empresa en virtud de las facultades que le confiere el artículo 23 del presente Convenio.

2. El valor del Plus de disponibilidad para el año 2023 será el que resulte de aplicar el artículo 3 al valor de 104,84 euros mensuales, los cuales serán abonados también en las tres pagas extraordinarias que prevé este Convenio.

3. El Plus de disponibilidad será revisable, según lo establecido en el artículo 3.

#### Artículo 11. *Horas Extraordinarias.*

1. Los valores de las horas extraordinarias se revisarán durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3, tanto las laborables como las festivas.

2. Para el año 2023, los valores de las horas extraordinarias para el Personal Obrero serán los que resulten de aplicar el artículo 3 a los valores siguientes:

Hora Extra Laborable: 14,38 euros.

Hora Extra Festiva: 16,22 euros.

Artículo 12. *Otros pluses.*

1. Se mantienen el Plus Bomberos, Plus Desplazamiento Vacaciones y el Plus Team Leader, que serán abonados conforme a los siguientes importes:

Plus Bomberos: 32,88 euros/mes, será revisado según el artículo 3

Plus Desplazamiento Vacaciones (Se considera periodo estival, el periodo comprendido entre el día 1 de julio y la primera semana completa del mes de septiembre. Se pagará este plus por los días de vacaciones colectivas señaladas fuera del periodo estival y por los días de vacaciones individuales que resulten de permutar vacaciones colectivas no estivales): Por día desplazado: 17,17 euros/día, será revisado según el artículo 3

Plus Team Leader: 124,56 euros/mes, será revisado según el artículo 3

2. Estos pluses serán revisados, según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y Beneficios.*

1. En 15 de julio y 15 de diciembre se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de Verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

En el cálculo de las gratificaciones extraordinarias se tomará el concepto de antigüedad que esté vigente en el momento de hacerse efectiva la gratificación.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

2. La paga de beneficios correspondiente a cada año será abonada en febrero del año siguiente.

Los conceptos salariales que integran dicha paga son una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad, vigentes en aquel momento.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la paga de beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Artículo 14. *Condiciones de pago de salarios.*

El pago de salarios de todo el personal se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La Empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

Artículo 15. *Anticipo quincenal obreros.*

Se pagará el anticipo quincenal de salarios el día 15 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior caso que coincida en sábado, domingo o festivo, estableciéndose una cantidad fija de 211.

Artículo 16. *Complemento personal no absorbible (Personal Obrero).*

1. Únicamente para el personal Obrero con fecha de incorporación en la empresa anterior a 1 de enero de 2010 (anteriormente a esta fecha el convenio colectivo establecía una estructura y cuantías salariales distintas), se establece el derecho a

percibir un complemento «ad personam» que se denominará «Complemento personal no absorbible».

2. Dicho complemento salarial será un fijo de 6.266,63 euros anuales, que serán distribuidos de forma igual en las 15 pagas (las 12 mensualidades y las 3 pagas extraordinarias).

3. Este complemento no será absorbible ni compensable, será consolidable y será actualizable, conforme a lo previsto en el artículo 3 del Convenio.

## CAPÍTULO III

### Condiciones de Trabajo

#### Sección 1.<sup>a</sup> Organización del Trabajo

##### Artículo 17. Organización del Trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

2. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de las personas trabajadoras en la Empresa– implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la Empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

3. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación de la persona trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

4. Las relaciones de la Empresa y sus personas trabajadoras han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

5. Se determinarán entre la Empresa y los y las representantes de las personas trabajadoras (Comité de Empresa, Secciones Sindicales y Delegados y Delegadas) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

##### Artículo 18. Flexibilidad.

Se establece un sistema de flexibilidad horaria en la prestación de servicios para todo el personal de Almacenes, flexibilidad que se regirá por las siguientes normas:

1. Cambio de turno (Modalidad 1): La Empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a las personas trabajadoras durante los dos últimos días de trabajo de cada mes y el primer día de trabajo cada mes.

Lo anterior requerirá un preaviso mínimo a la persona trabajadoras de 5 días y será exclusivamente para atender variaciones de producción que se puedan producir al final de cada mes en la Empresa.

2. Cambio de turno (Modalidad 2): La Empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a las personas trabajadoras durante cualquier día del mes.

Este cambio de turno requerirá un preaviso mínimo a la persona trabajadora de 5 días y será exclusivamente para atender el absentismo del personal que se produzca en un turno de trabajo cuando dicho absentismo supere el 10 % en dicho turno.

A estos efectos se entiende por absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, sea o no justificada, salvo las ausencias que se produzcan con motivo del uso de las horas sindicales por parte de los y las representantes de las personas trabajadoras, las cuales no computarán a estos efectos.

En este caso, el cambio de turno será voluntario para el trabajador y, en caso de que no se consigan suficientes voluntarios, la Empresa sólo podrá obligar a cada persona trabajadora a efectuar el cambio de turno una vez al mes, sin perjuicio de los cambios de turno que se produzcan en la Modalidad 1.

3. Bolsa de horas: Con la finalidad de atender necesidades de producción (puntas de producción o descenso de los niveles de producción), la Empresa podrá aumentar o reducir la jornada diaria de las personas trabajadoras, conforme a lo siguiente:

a) En caso de aumento de jornada, la Empresa buscará voluntariedad, pero si el número de personas trabajadoras voluntarias no resulta suficiente, las personas trabajadoras estarán obligadas a aceptar el aumento de su jornada un máximo de 8 horas al mes. La Empresa deberá preavisar a la persona trabajadora del aumento de su jornada con 5 días de antelación como mínimo

b) La jornada diaria no podrá exceder mediante el presente sistema de diez horas.

c) La reducción de jornada de trabajo podrá ser voluntaria u obligatoria para la persona trabajadora,

– En el supuesto de reducción de jornada voluntaria, la devolución por parte de la persona trabajadora de estas horas de reducción será en la equivalencia 1 x 1.

– En el supuesto de reducción de jornada obligatoria, se realizará de acuerdo al siguiente articulado.

- Máximo 16 horas anuales por persona trabajadora.
- Las reducciones podrán ser de hasta 8 horas si se aplica en el turno de la mañana o de hasta 4 horas si se aplica en el turno de la tarde.

- Se deberá preavisar con 5 días de antelación para las reducciones.

- La devolución por parte de la persona trabajadora de estas horas de reducción será en la equivalencia 2 x 1 (se devolverá 1 hora de trabajo por cada 2 horas reducidas).

- Para la devolución de las horas reducidas la Empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con cinco días de antelación.

- La devolución por parte de la persona trabajadora de las horas reducidas no se aplicará en sábados, domingos, festivos, festivos laborales ni en vacaciones.

- Si la devolución de las horas reducidas se aplicase en el turno de noche, se pagará el correspondiente plus de nocturnidad.

– Tanto en supuestos de reducción de jornada voluntaria como obligatoria, la persona trabajadora tiene la obligación de devolver las reducciones de jornada que experimente en aplicación del presente artículo, durante el año natural, a excepción de las reducciones realizadas en diciembre que se devolverán en enero del siguiente año.

d) Mediante la aplicación de este sistema, y sólo a efectos del mismo, ninguna persona trabajadora podrá acumular más de 100 horas al año por encima de su jornada diaria habitual. Además, tampoco podrá superarse, de este modo, la jornada ordinaria máxima anual y, en todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

e) Las horas realizadas por encima de la jornada diaria habitual serán consideradas horas ordinarias, a pesar de su carácter irregular, y formarán parte del cómputo anual de la jornada.

f) Las horas flexibles (ya sean en más o en menos) serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la Empresa.

g) Mediante el presente sistema, durante el año natural la persona trabajadora irá generando una bolsa de horas, bolsa que puede resultar positiva (la persona trabajadora acumula horas trabajadas en más) o negativa (la persona trabajadora acumula horas no trabajadas, es decir, debe horas de trabajo a la Empresa).

Las horas realizadas de más serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, en el sentido de que una hora trabajada será compensada con una hora de descanso.

Las horas de descanso o, si se han acumulado suficientes horas, los días completos de descanso serán fijados de común acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.

El 31 de diciembre de cada año se verificará el estado de la bolsa de horas de cada persona trabajadora. Si el resultante en horas es positivo, en el mes de enero del año siguiente se liquidarán las horas efectuadas de más como horas extraordinarias al precio establecido según Convenio. Si el resultante de horas es negativo (la persona trabajadora no ha recuperado todas las horas en que vio reducida su jornada), no se descontarán a la persona trabajadora las horas que éste no haya podido recuperar por causas imputables a la Empresa, si bien sí que se le descontarán de su retribución las horas que no haya recuperado por causas no imputables a la Empresa.

h) En caso de que no se alcance el acuerdo entre Empresa y persona trabajadora a que se refiere el párrafo tercero de la letra g) anterior, se disfrutarán las horas o días de descanso en las fechas que señale la persona trabajadora dentro del año natural, pero con las siguientes limitaciones:

- Las horas o días de descanso no podrán acumularse a puentes ni a vacaciones, ni podrán disfrutarse el último día de trabajo de cada mes ni el día para el que se prevea un absentismo del 10% en el turno de la persona trabajadora en los términos antes mencionados (Modalidad 2 del cambio de turno).

- La persona trabajadora no podrá solicitar días o horas de descanso que se encuentren en una fecha más allá de los dos meses desde el día que realiza la petición de descanso.

- La persona trabajadora deberá conceder un preaviso de cinco días para disfrutar del descanso.

i) La persona trabajadora estará obligada a disfrutar de los descansos correspondientes de modo que a final de año no se produzca un exceso de horas trabajadas. Es por ello que la previsión prevista en el párrafo cuarto de la letra g) relativa a la compensación como horas extraordinarias es absolutamente excepcional. En este sentido, la Empresa deberá facilitar el disfrute de dichos descansos, sin perjuicio de la aplicación de los límites previstos en la letra h).

Por otro lado, las reducciones de jornada que no sean devueltas por la persona trabajadora por causas no imputables a la Empresa, conllevarán el correspondiente descuento económico para la persona trabajadora, así como la aplicación de las medidas disciplinarias que sean procedentes.

#### 4. Disposiciones comunes:

La Empresa deberá informar mensualmente a los y las representantes legales de las personas trabajadoras de los cambios de turno producidos en el mes anterior y de la bolsa de horas de cada persona trabajadora, a efectos de que dichos y dichas representantes puedan realizar un control del uso del presente artículo por parte de la Empresa. En dicha información se incluirá el porcentaje de absentismo.

## Sección 2.<sup>a</sup> Contratación, trabajos exteriores y ceses

### Artículo 19. Contratación.

Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección en base a cualquiera de las siguientes modalidades contractuales previstas en la legislación vigente.

### Artículo 20. Subcontratación de obras y servicios.

A) Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad.

A tal efecto, se establecen en el presente artículo del Convenio las condiciones que deben reunir las empresas externas con las que se contrate.

La empresa contratante debe de asegurarse, y estar en condiciones de demostrar, que la empresa contratada:

1. Es una empresa legalmente constituida.
2. Dispone de una organización propia y tiene una existencia autónoma e independiente.
3. El objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata.
4. Cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad (no puede ser una empresa «aparente»).
5. Organiza y dirige el desarrollo de su propia actividad.
6. Tiene a sus personas empleadas en situación legal (Seguridad Social, contrato de trabajo, etc.).
7. Sus personas empleadas estarán afectadas por algún convenio colectivo que este en vigor en el territorio español (el de empresa, sector, provincial, autonómico, etc.).
8. El contrato establecido ha de especificar clara y detalladamente el objeto específico del contrato en términos de tareas y servicios contratados.
9. Se exigirá a la empresa contratada la correcta formación del personal que van a ejercer la actividad.

### Artículo 21. Preavisos.

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora que cause baja voluntaria en la Empresa deberá preavisarlo, como mínimo, con quince días de antelación.

El incumplimiento de este preaviso facultará a la Empresa para deducir de la liquidación final de la persona trabajadora un número de días de salario equivalente al número de días de preaviso incumplido.

2. Conforme a lo dispuesto por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de trabajo de duración determinada que tengan una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. No obstante, si el contrato de duración determinada tuviera una duración igual o inferior a un año, dicha antelación mínima será de cinco días.

El incumplimiento por el empresario o, en su caso, por la persona trabajadora de los plazos previstos en este apartado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dichos plazos se hayan incumplido.

## Sección 3.ª Jornada laboral, vacaciones, calendario laboral, horas extras y permisos

### Artículo 22. Jornada laboral, calendario laboral y horarios.

La jornada y el calendario laboral quedan establecidos de conformidad al siguiente esquema:

#### I. Centro de Manresa:

1. Calendario de 4 equipos, calendario de 3 Equipos y turno normal (Obreros y Empleados): Para el Colectivo Empleados la jornada laboral ordinaria anual para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será de 1768 horas efectivas (incluyendo en ellas el descanso del bocadillo), equivalentes a 221 días laborables.

Para el Colectivo Operario la jornada laboral ordinaria anual para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será de 1780 horas efectivas (incluyendo en ellas el descanso del bocadillo), equivalentes a 222,5 días laborables.

2. Personal con horario de Oficinas: La jornada laboral ordinaria anual para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será de 1736 horas efectivas en horario de mañana y tarde.

3. La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia de cuando lo sea por decisión de la empresa. En el primer supuesto si se produce exceso, deberá trabajarlas y si se produce déficit, recuperarlas. En el segundo supuesto, si se produce déficit no vendrá obligado a recuperarlas y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlas como extraordinarios o no trabajarlas.

#### II. Oficinas Centrales y Centros Comerciales:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral ordinaria anual será de 1736 horas efectivas en horario de mañana y tarde.

En el Departamento de Contact Center por necesidad de servicio se establece, un sistema de trabajo rotatorio que permita la cobertura de los festivos de ámbito autonómico y/o local del centro de trabajo donde esté ubicado el Departamento, y a su jornada ordinaria de 1736 horas efectiva de trabajo se le podrá adicionar con carácter obligatorio, la realización de un máximo de 5 extra-jornadas.

Estos festivos extra-jornadas se retribuirán de acuerdo a los artículos 7, 8 y 25 del presente convenio colectivo para el trabajo extra-jornada.

Para el personal de la Fuerza de Ventas la jornada laboral se establecerá sobre la base de la jornada anual de 1736 horas efectivas.

#### III. Descanso bocadillo:

El descanso para tomar el bocadillo se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, y se seguirá retribuyendo dicho tiempo de presencia.

El tiempo de bocadillo se fija en 20 minutos para el siguiente personal que trabaje en jornada continuada: el personal de portería (servicios) y el personal Empleado de almacenes. El personal Obrero de almacenes que trabaja en jornada continuada tendrá como tiempo de bocadillo 30 minutos.

#### IV. Calendario laboral y horarios:

El calendario laboral se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de noviembre del año anterior.

Para el personal de Oficinas de los centros de Barcelona y Manresa la jornada ordinaria de lunes a jueves es de ocho horas y quince minutos efectivos en jornada partida de mañana y tarde y jornada continuada de siete horas efectivas de trabajo para los viernes, excepto para el personal de la Fuerza de Ventas. Por necesidad de cubrir el servicio los viernes por la tarde en el Departamento del Contact Center se establece, un sistema de rotación entre el personal de este departamento, para que puedan hacer jornada continuada de siete horas los viernes no finales de mes hasta un máximo de cinco trabajadores/as (ante aumentos o reducciones de personal en el departamento, se respetará la proporcionalidad existente en la firma convenio de 2011), si un viernes cae en final de mes, los trabajadores/as que les corresponda realizar la jornada continuada de siete horas el viernes, la cambiará por el jueves.

Para los Centros Comerciales y la Fuerza de Ventas, el calendario laboral se establecerá sobre la base de la jornada anual de 1736 horas efectivas de trabajo y ocho horas diarias efectivas en jornada partida.

Tendrán el carácter y tratamiento de Fiestas Oficiales exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el Jueves y el Sábado Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de Transformación Festivo. El Jueves y el Sábado Santo no podrán ser señalados como vacaciones en ningún caso.

#### V. Registro de jornada:

El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, al margen de su categoría o grupo profesional, y donde se desarrolle la prestación laboral.

Respecto a las personas trabajadoras que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios (excepto encargados de almacén), cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades) y comerciales, tienen un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo y forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional ya que su retribución compensa de manera proporcionada esta disponibilidad.

#### Artículo 23. *Cambios de adscripción de equipos.*

1. En función de las necesidades técnicas, organizativas, económicas o productivas que se presenten en cada momento, la Dirección de la Empresa podrá introducir cambios en el número de personas adscritas a cuatro equipos (4E), tres equipos (3E) o turno normal de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A tal efecto, la Dirección podrá efectuar a lo largo del año cambios de personal entre cualquiera de los tres sistemas de turnos mencionados (4E, 3E y turno normal) y en cualquier sentido (de 4E a 3E, de 3E a 4E, de turno normal a 4E o 3E, de 3E o 4E a turno normal, etc.).

3. En el seno de la Comisión de Enlace prevista en este Convenio Colectivo, la Dirección comunicará a la representación de las personas trabajadoras los cambios que se produzcan a lo largo del año.

4. La notificación de los cambios de adscripción se hará por la Dirección a las personas trabajadoras afectadas con antelación mínima de un mes a la fecha de su efectividad.

5. El trabajador disfrutará del periodo de vacaciones que corresponda al régimen de trabajo al que figure adscrito a principio de año. Si por decisión de la Empresa se le cambiara de régimen de trabajo durante el año y antes del inicio del periodo vacacional, la persona trabajadora tendrá la opción de elegir el periodo vacacional con el límite máximo de días de vacaciones establecido en Convenio.

6. En el caso de que una persona trabajadora prestase servicios parte del año en un régimen y parte en el otro, el recuento de horas se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Convenio Colectivo y a los efectos allí determinados.

7. En igualdad de capacitación profesional y polivalencia funcional objetivas, la Dirección dará preferencia a las peticiones voluntarias de adscripción.

8. Las personas trabajadoras que pasen de un sistema de turno a otro a que se refiere el punto dos del presente artículo no recibirán ninguna compensación económica por el cambio de adscripción.

Sin embargo, las personas trabajadoras que estén adscritas a cualquiera de estos turnos (4E, 3E o turno normal) percibirán mensualmente el Plus de disponibilidad a que se refiere el artículo 10.

#### Artículo 24. Vacaciones.

1. El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho anualmente al disfrute de un período de veintiséis días laborales de vacaciones retribuidas.

De no acreditarse un año de trabajo en la Empresa, corresponderá a la persona trabajadora la parte proporcional de vacaciones en relación al tiempo efectivamente trabajado.

2. El disfrute de las vacaciones se ajustará a las siguientes normas para el personal de Almacén:

a) Durante el periodo estival comprendido entre el 1 de julio y la primera semana entera del mes de septiembre, todos los equipos de trabajo realizarán 3 semanas ininterrumpidas de vacaciones.

b) El resto de vacaciones colectivas, se acordará cada año entre la empresa y los y las representantes de las personas trabajadoras.

c) La Empresa y persona trabajadora puedan acordar individualmente períodos distintos.

3. El disfrute de las vacaciones para el resto de personal de la Empresa, por su especial cometido, se acordará de forma individual entre Empresa y persona trabajadora, atendiendo a las necesidades de cada momento.

4. En el caso de los cónyuges que trabajan simultáneamente en la Empresa, podrán efectuar las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

5. El período vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo: salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad y promedio del plus nocturno de los últimos doce meses.

6. Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal: se seguirá lo establecido en la legislación vigente.

a) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario 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.

b) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en 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.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Como medida de colaboración a una racional y solidaria política de empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, sobre la base de los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extras habituales.
2. Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Empresa.
3. Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de las correspondientes personas trabajadoras, funciones y motivos concretos.
4. Si el trabajo se realiza fuera de su calendario de trabajo (no es prolongación de jornada), a criterio la persona trabajadora se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles, y el 100% si son realizadas en días festivos. Dicha opción no operará en el supuesto previsto en el cuarto párrafo del artículo 18.3.g) del presente Convenio (liquidación de horas de la bolsa de horas).
5. Se establece la autorregulación individual de la compensación por tiempo de descanso de las horas extras realizadas como consecuencia de las extra-jornadas reguladas en el artículo 22.II del presente convenio colectivo. La compensación por tiempo de descanso por la realización de las extra-jornadas, no podrá reducir el número de días (ni horas) de jornada ordinaria anual por trabajador/a.
6. Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Artículo 26. *Permisos y excedencias.*

1. Permisos retribuidos: La persona trabajadora, con la posible antelación –excepto en casos de fuerza mayor-, y justificando debidamente mediante documentación la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a su salario (incluyendo todos los pluses salariales), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indicarán.

- a) Cambio de domicilio: Un día. Deberá acreditarse documentalmente la fecha del traslado.
- b) Matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas o padres: Un día natural.
- c) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluso el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: Cinco días.

Este permiso se ha adaptado al Real Decreto-Ley 05/2023, de 28 de junio, y se modificará automáticamente a regulaciones posteriores futuras si las hubiera.

- d) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable, siempre y cuando se encuentre debidamente justificado.
- f) Permiso matrimonial o registro de pareja de hecho: Será de quince días naturales.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

- g) Permisos de asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él la

persona trabajadora, ésta precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

h) Permiso de intervención quirúrgica ambulatoria: Se considera, asimismo, como permiso retribuido, el día en que se le practique a la persona trabajadora una intervención quirúrgica de carácter ambulatoria.

2. Permisos no retribuidos: Previa solicitud y posterior justificación, se concederá permiso no retribuido, por el tiempo indispensable, a la persona trabajadora para acompañar al médico a un hijo o hija menor de catorce años.

3. Excedencias:

1. Excedencia voluntaria: Se convienen dos alternativas para que las personas trabajadoras puedan acceder a la excedencia voluntariamente:

1. Excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.
2. Excedencia voluntaria del Convenio.

Las personas trabajadoras que deseen alcanzar una excedencia voluntaria lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas excedencias, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de excedencia a la que desean acogerse.

1. Condiciones de la excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.

La duración de la excedencia será no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

No se podrá solicitar una nueva excedencia por una misma persona trabajadora si no ha transcurrido un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de treinta días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.

La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.

La Empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

- a) Falta de Personal.
- b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
- c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos diez años.
- d) Haber recibido de la Empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.
- e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por la persona trabajadora en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.
- f) Cuando el número de personas trabajadoras que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del colectivo al que está asignado (Obrero o Empleado).

La persona trabajadora excedente tendrá garantizado el reingreso en la Empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de treinta días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

II. Excedencia especial: Nombramiento para cargo público: Cuando la persona interesada aprecie que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

## *Sección 4.ª Clasificación Profesional*

### *Artículo 27. Clasificación profesional del personal Obrero.*

1. Dentro del Grupo Profesional Personal Obrero existirán cuatro categorías profesionales:

A) Especialista Almacenes: Es el que se encarga de la carga y descarga de vehículos y del movimiento y clasificación de las mercancías propiedad de la empresa o de terceros, incluyendo el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga y movimiento de mercancías y las tareas administrativas relacionadas con todas estas funciones.

Sin ánimo exhaustivo, realizará las siguientes tareas:

– Descarga de vehículos:

Descarga física de vehículos y etiquetaje.

Control cuantitativo y cualitativo de las cubiertas de entrada.

Bancalización de las cubiertas de entrada.

Mantenimiento de la limpieza y orden de la zona de carga/descarga.

Operaciones auxiliares y manipulaciones especiales.

– Entrada de material:

Suministro de bancales vacíos a la llegada del vehículo al almacén.

Entrada informática y ubicación física en carretilla del material de entrada.

Cualquier tipo de movimiento que se deba realizar con carretilla en el almacén.

Mantenimiento en condiciones adecuadas de la maquinaria a su cargo.

– Salida de material:

Desubicación física en carretilla del material (preparación de Picking) y salida informática del material.

Etiquetaje.

– Carga de vehículos:

Control cuantitativo y cualitativo de las cubiertas de salida.

Carga física de vehículos y etiquetaje.

Mantenimiento de la limpieza y orden de la zona de carga/descarga.

En esta categoría también quedarán englobadas personas trabajadoras que se encarguen de:

– La planificación y control de la entrada de material y de su ubicación en almacén, así como de la coordinación del área de expediciones y carga de vehículos.  
– Las devoluciones y reclamaciones de materiales, cuyas funciones serán, entre otras, las siguientes (también podrá realizar cualquiera de las tareas descritas anteriormente):

- Recepción y comprobación del material objeto de devolución/reclamación.
- Seguimiento de la documentación que se genera de la devolución/reclamación.
- Ubicación y confirmación de los neumáticos que provienen del flujo de logística inversa (reclamaciones).

- Realizar la entrega de los neumáticos de reclamado al departamento oportuno (reclamado).

- Cualquier otra actividad relativa al proceso de logística inversa.

– Realizar inventarios de neumáticos y controles del almacén y de neumáticos, siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

- Controles visuales de que todos los neumáticos lleven adheridas las etiquetas identificativas, que los neumáticos que se envíen a clientes especiales cumplan con los requisitos especificados (DOT).

- Control mediante check list del estado del almacén.
- Determinados inventarios del almacén.
- Limpieza de neumáticos sucios.

– Tareas logísticas de productos distintos al neumático de Pirelli, siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

- Recibir y descargar camiones. Ubicar el producto en el almacén e introducir los productos en el sistema informático.

- Recibir informáticamente los pedidos de los clientes.
- Preparar los pedidos, cargar los pedidos en el medio de transporte de salida y preparar y entregar la documentación que acompaña el pedido.
- Realizar inventarios y ordenación del almacén.

#### B) Especialista Servicios (portería):

Es el que vigila las dependencias de la empresa (entrada, almacenes, naves, garajes, oficinas, etc.), en turnos tanto de día como de noche, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba.

También ejerce funciones de información y orientación de los visitantes o de los que llamen por teléfono, y funciones de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares

C) Especialista Experimentador: La experimentación outdoor tiene como objetivo valorar el desgaste y la forma de éste en los neumáticos mediante la realización de pruebas en carretera o circuito.

Las tareas principales que deben realizar son:

- Preparar los neumáticos y vehículos que se utilizaran en la prueba de carretera.
- Controlar el peso y cuerda de los neumáticos, realizar el montaje y equilibrado en llanta de los neumáticos, marcaje y definición de los puntos de medida de la banda de rodaje del neumático, etc.

- Verificar el estado de los vehículos, control y regulación de los ángulos de la plataforma del vehículo y montar el ordenador/acelerómetro en cada vehículo.

- Conducir los vehículos en carretera y durante la prueba realizar las mediciones de la banda de rodaje al llegar a un número determinado de kilómetros.
- Registrar al terminar el recorrido los valores de la temperatura y presión de los neumáticos, condiciones meteorológicas, etc.
- Montar los neumáticos en llantas y colocación del conjunto de llanta y neumáticos en vehículos que participan en pruebas en circuito.

D) Especialista Diversificado: En esta categoría se encuadran operarios que realizan actividades diversificadas y accesorias al almacén logístico y entre otras:

- Realizar trabajos de mantenimiento de las instalaciones y servicios. Mantenimiento, reparación y mejoras de la red eléctrica, red de aguas, red antiincendios, edificios, redes de comunicación, etc.
- Realizar tareas de control de la estructura interna de los neumáticos de camión mediante Rayos X. Recoger los neumáticos a controlar del almacén o zona de reclamado, realizar el control mediante la máquina de rayos X, apuntar los datos obtenidos y transportar los neumáticos a su lugar de almacenaje.
- Construir, modificar y reparar banales para el almacenamiento de neumáticos.
- Recibir el material necesario para construir el bancal, se construye el bancal mediante el ensamblaje y soldadura de las diferentes piezas, modificar o reparar los banales si fuera necesario. Así mismo, llevar el control de los banales producidos, modificados o reparados.

2. Las categorías anteriores son equivalentes entre sí a todos los efectos y en particular a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (Movilidad Funcional), sin perjuicio de la realización previa de procesos simples de formación o adaptación para producirse el cambio de categoría.

Artículo 28. *Clasificación profesional del personal Empleado.*

1. El personal Técnico, Administrativo y Subalterno queda clasificado en 11 niveles profesionales (del 1 al 11).
2. Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de Empleados estarán de acuerdo con la normativa que se acompaña como Anexo III.

## CAPÍTULO IV

### **Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencial**

Artículo 29. *Jubilación.*

A las personas trabajadoras con derecho a Pensión de Jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente mientras tengan sesenta años de edad, la Empresa les abonará una gratificación indemnizatoria que se calculará de la siguiente forma:

$$2\% \times 95\% \text{ Salario Neto Pensionable} \times n.^{\circ} \text{ años antigüedad a los sesenta años}$$

El Salario Neto Pensionable se calculará sumando las doce últimas mensualidades netas teóricas anteriores a la fecha de jubilación, sin inclusión de las pagas extraordinarias, y teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

Durante la vigencia de este Convenio, aquellas personas trabajadoras que se jubilen teniendo 60 años percibirán una paga de 601,1 euros. Los que se jubilen a los 61 ó 62 años percibirán una paga única de 300,51 euros.

Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de 25 y 40 años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los 65 años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las Pensiones de Jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

#### Artículo 30. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa contratará una póliza de Seguro de Vida y Accidente a favor de las personas trabajadoras activas para el caso de las contingencias de Fallecimiento e Invalidez.

Las cantidades aseguradas estarán en función del Salario Anual Bruto compuesto por los conceptos retributivos fijos (Salario Base, Antigüedad, Complemento no Absorbible y Plus disponibilidad) de la contingencia y de la causa:

– Fallecimiento: si es por cualquier causa (excluido el accidente), la cantidad asegurada es 1,5 veces el Salario Anual Bruto de los conceptos retributivos fijos, si la causa es por accidente la cantidad asegurada es de 2,5 veces el Salario Anual Bruto de los conceptos retributivos fijos.

– Invalidez: en grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, la cantidad asegurada es de 1,5 veces el Salario Anual Bruto de los conceptos retributivos fijos.

#### Artículo 31. *Ayuda a discapacitados.*

Se establece un fondo a efectos de contratar un seguro de vida a nombre del personal activo o pensionista de la Empresa que tenga a su cargo un familiar con discapacidad reconocida por los Organismos competentes.

Para el año 2023 la aportación máxima de la Empresa será de 61.867,18 euros y el resto será aportado por la persona trabajadora. En el supuesto de que la prima anual del seguro de vida sea inferior a la cantidad anteriormente citada, la aportación de la empresa será la prima del año en curso.

#### Artículo 32. *Fondo Social.*

1. La aportación económica anual que corresponde realizar por cada persona trabajadora para el año 2023 será la que resulte de aplicar el artículo 3 del Convenio a la cantidad de 75,46 euros.

2. Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

- Ayuda a Minusvalías.
- Becas.
- Cultura y Deportes.
- Comisión Ayuda.
- Ayuda Familiar.
- Estudios de personas trabajadoras.

3. El fondo será distribuido en cada centro de trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados y Delegadas de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la Empresa y a los demás Comités y Delegados y Delegadas del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas.

4. El importe correspondiente a este Fondo se abonará dentro del mes de enero.

5. Durante la vigencia de este Convenio el Comité de Manresa distribuirá el fondo sólo a los conceptos Ayuda a Minusvalías, Cultura y Deporte y Comisión Ayuda.

#### Artículo 33. *Ayuda Escolar.*

1. Percibirán ayuda escolar en el año 2023: (i) por importe de 190,60/descendiente (a este importe se aplicará el artículo 3) personas trabajadoras que tengan

descendientes cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 1 de enero de 2008 y 31 de diciembre de 2023. Para obtener esta ayuda no se requerirá justificación; (ii) por importe de 238,24/descendiente (a este importe se aplicará el artículo 3) personas trabajadoras que tengan descendientes nacidos entre 1 de enero de 2002 y 31 de diciembre de 2007. Para obtener esta ayuda, se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Bachillerato o Universitaria.

2. Durante la vigencia de este convenio se revisarán los valores correspondientes, según lo establecido en el artículo 3.

3. Se entiende por descendiente a hija o hijo de la persona trabajadora. Dicha ayuda beneficia también a la persona trabajadora, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos o hermanas a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

4. La asignación se incluirá en la nómina del mes de agosto.

5. El pago de la ayuda escolar de los descendientes nacidos entre agosto y diciembre del año en curso se pagará al mes siguiente del nacimiento.

#### Artículo 34. *Becas de estudios.*

Con efectos desde el curso académico 2023-2024, se concederán, previa solicitud, 15 becas de estudios para personas trabajadoras que cursen estudios universitarios, ciclos formativos de grado medio y superior, estudios de post grado y masters. La beca consistirá en el 30% del importe de la matrícula hasta un máximo de 357,35 euros, que será actualizado según el artículo 3 del Convenio, y será necesario un aprovechamiento mínimo del 70% del curso aportando justificante.

#### Artículo 35. *Fondo de Asistencia.*

Se mantiene el Fondo de Asistencia que estará integrado por una aportación del 75% a cargo de la Empresa y un 25% aportado por las personas trabajadoras, en los siguientes términos:

##### A) Proceso de enfermedad común o accidente no laboral: Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.
- Duración de la baja superior a tres días naturales.
- La duración de la baja se divide en los siguientes períodos y complementos:

Del primer al tercer día, ambos inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia. Excepto para los casos de enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas que requieren hospitalización mínima de tres días, infarto de miocardio, trombosis cerebral, angina de pecho y fracturas óseas que se complementará a través del Fondo de Asistencia desde el primer día de baja la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y los conceptos retributivos fijos.

A partir del cuarto día: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

##### B) Procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional: Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- Se complementará durante todo el período de baja, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

C) Cálculo complementos: Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de Asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos Complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

D) Normas de comportamiento: El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

a) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo, tendrá la obligación de acudir al servicio médico de la Mutua y al servicio de control que pueda establecer la Empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido.

b) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo.

La Empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos a) y b) de este apartado. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de las personas trabajadoras.

#### Artículo 36. *Seguro Médico Asistencial.*

1. Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá la póliza de Seguro Médico Asistencial que tiene contratada la Empresa y que da cobertura a todas las personas trabajadoras activas de la empresa, en las condiciones que se acordaron con el Comité de Empresa.

2. La prima del Seguro Médico Asistencial será abonada íntegramente por la Empresa.

3. No existirá en la Empresa un Servicio Médico de Empresa.

#### Artículo 37. *Préstamos.*

Se concederán por la Empresa, previa solicitud de los mismos, 10 préstamos de hasta 6.010 euros cada uno al 3% anual de intereses para la adquisición de vivienda por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. La devolución de estos préstamos se hará en un máximo de diez años, a razón de doce mensualidades por año. Subsidiariamente, si el número de préstamos para la adquisición de vivienda no ha sido cubierto, se concederán hasta un máximo de 5 préstamos personales y siempre y cuando el número total de préstamos, de vivienda y personales, anualmente no excedan de 10. Las condiciones para los préstamos personales serán las mismas que para los préstamos de vivienda, de hasta 6.010 euros cada uno al 3% anual de intereses y devolución en un máximo de diez años a razón de doce mensualidades por año.

Si algún año de vigencia del Convenio no se conceden los 10 préstamos concertados y previstos para ese año, bien por no haber sido solicitados, bien por no cumplir los requisitos de solicitudes, los préstamos sobrantes, hasta un máximo de 5, serán trasladados al año siguiente. En ningún caso, para un año se concederán más de 15 préstamos.

Artículo 38. *Premios por veinticinco, treinta y cinco y cuarenta años de servicios.*

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la Empresa 25, 35 ó 40 años (sea a jornada parcial o completa) percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

A) Por 25 años cumplidos de servicio: El importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad.

B) Por 35 años cumplidos de servicio. Para las personas trabajadoras que se hayan incorporado en la empresa a partir del 1 de julio de 1986, no siendo pagadero para las personas trabajadoras que se han incorporado con anterioridad al 1 de julio de 1986. El importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus de disponibilidad.

C) Por 40 años cumplidos de servicio. Exclusivamente para las personas trabajadoras que se hayan incorporado en la empresa con anterioridad al 30 de junio de 1986. El importe de dos mensualidades de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad. En este caso, se abonará una mensualidad al cumplir los 39 años de servicio y la otra mensualidad al cumplir los 40 años de servicio.

2. Además, cuando las personas trabajadoras alcancen los 25 y los 35 o 40 años (de acuerdo con los apartados 1.B) y 1.C) de este mismo artículo) completos de antigüedad en activo, se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatoria que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

Artículo 39. *Productos Empresa.*

1. La Empresa concederá a las personas trabajadoras y a sus respectivos cónyuges un descuento del 70% sobre el precio de los neumáticos de la marca Pirelli destinados a uso propio. Se podrán comprar como máximo 8 neumáticos de turismo o 4X4 al año, siempre y cuando la titularidad de los vehículos sea de al menos de uno de los dos cónyuges y el cambio de los neumáticos se haga durante el año en vehículos distintos, y además se podrán adquirir 3 neumáticos de moto por año si la titularidad de la moto es de al menos de uno de los dos cónyuges.

2. También tendrán derecho a ello los pensionistas, viudas y viudos de pensionistas por invalidez o jubilación con un descuento de un 52,5%. Las viudas y viudos perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra empresa. Se podrán comprar como máximo 4 neumáticos de turismo o 4X4 y/o 3 neumáticos de moto por persona y año

3. Asimismo, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 60% sobre el precio, a los familiares de primer grado del personal activo. Se podrán comprar como máximo 4 neumáticos de turismo o 4X4 y/o 3 neumáticos de moto por persona y año

4. Los descuentos citados se aplicarán sobre la tarifa de facturación a revendedores vigentes en cada momento. Sobre la base de esta tarifa, de la que el Comité de Empresa tendrá conocimiento, se confeccionará un listado con los precios finales de los productos.

## CAPÍTULO V

### **Derechos de la representación de las personas trabajadoras**

Artículo 40. *Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que tengan 50 o más personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses. En los centros de menos de 50 personas trabajadoras dicha representación la ostentarán los Delegados y Delegadas de Personal.

#### Artículo 41. *Derecho de reunión.*

Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de personas trabajadoras en el Centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, sobre la base de los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por persona trabajadora y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio Colectivo con la Empresa, el derecho se amplía en dos horas por persona trabajadora y año natural.
2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.
3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité petionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.
4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente graves.
5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil y satisfactoria a las personas trabajadoras que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

#### Artículo 42. *Derechos de la representación unitaria de las personas trabajadoras.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado o Delegada de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados y Delegadas de Personal y el Delegado o Delegada del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

Los candidatos o candidatas que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora como candidato o candidata, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato o candidata.

b) Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados y Delegadas del Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los miembros del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier Comisión reconocida a estos efectos, convocada por cualquiera de las dos partes por escrito.

Reuniones de Negociación de Convenio.

Asistencias a reuniones de la Comisión Mixta, con presencia de personal de la Dirección de la Empresa.

Horas de reunión del Comité de Enlace con la Dirección de la Empresa.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión. (Pleno ordinario mensual).

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal de las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la Empresa daría cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

d) Cuando los Delegados y Delegadas de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas Sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la Empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del Centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que las personas interesadas empleen en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

e) Se adjunta en Anexo V la normativa para el control de horas sindicales.

f) Comité de Enlace: Funcionará sobre la base de los siguientes criterios:

#### 1. Composición:

Por parte de la dirección: dos o tres personas.

Por parte de los y las representantes del personal: un miembro por expresión sindical representada en el Comité de Empresa, pudiendo ser tanto miembros del Comité, como Delegados y Delegadas Sindicales, más el Presidente del Comité.

#### 2. Carácter de la Comité de Enlace:

Comisión consultiva e informativa.

Información mutua de temas importantes, antes de ser aplicados.

Informar por ambas partes antes de presentar cualquier autorización o denuncia a llevar a cabo delante de organismos oficiales.

Aclaración sobre puntos discutidos y no aprobados.

#### 3. Frecuencia de reuniones:

Una vez al trimestre, el último lunes de cada trimestre.

Se podrá convocar extraordinariamente si alguna de las partes lo considera oportuno.

#### 4. Orden del día:

Se establecerá un orden del día sobre los temas a informar por ambas partes, previo a la reunión trimestral.

No se tratarán temas individuales.

#### Artículo 43. *Derechos referentes a las Centrales Sindicales.*

A) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados y Delegadas Sindicales en todos los Centros de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La Empresa dará facilidades a los Delegados y Delegadas Sindicales para su comunicación.

Como mejora a lo establecido en la LOLS, con independencia del número de personas trabajadoras de la empresa, se reconocerá un Delegado o Delegada Sindical por cada sindicato que tenga presencia en el Comité de Empresa, pero hasta un total máximo de 2 Delegados o Delegadas Sindicales entre todos los sindicatos.

B) La Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento las propias personas trabajadoras afiliadas a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas deducciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

C) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados o Delegadas de las Secciones Sindicales, podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

D) En el centro de trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

E) La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados y Delegadas, miembros del Comité de Empresa y componentes de las Secciones Sindicales.

F) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previo acuerdo y discusión con los Delegados y Delegadas Sindicales.

G) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa podrán incorporar asesores especialistas en cualquier tema en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

H) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

#### Artículo 44. *Presencia de personal externo.*

Las Secciones Sindicales (artículo 43, letras G) y H)) deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

## CAPÍTULO VI

### Seguridad, salud laboral y medioambiente

Artículo 45. *Seguridad, salud laboral y medioambiente.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

#### I. Principios generales:

A) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Conselleria de Treball de la Generalitat o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde Pirelli fabrique con estos productos.

B) En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

C) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral de la persona trabajadora.

D) Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será obligatoria y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

E) En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

F) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

G) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud de la persona trabajadora derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Éste propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

H) En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para PINSA, la Empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Pirelli fabrique estos productos.

## II. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por el número de miembros que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

C) Las personas trabajadoras, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

D) Las personas trabajadoras, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

## III. Vigilancia del riesgo:

A) La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:

Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.

Un plan general de prevención.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los y las representantes de las personas trabajadoras a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

B) Aquellas personas trabajadoras o grupos de personas trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

## IV. Servicios de Prevención:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los Servicios de Prevención de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud de la persona trabajadora.

B) La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud de la persona trabajadora, guardándose el debido secreto profesional.

## V. Programas, presupuestos y controles:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de la persona trabajadora, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral propondrá anualmente un presupuesto destinado a cursos, conferencias, libros, material de consulta, archivos, propaganda y divulgación de cuantos temas puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

#### VI. Tecnología y organización del trabajo:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de la persona trabajadora.

#### VII. Protección a la maternidad:

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

#### VIII. Cursos de Formación:

Se dará facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.

#### IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos:

En las decisiones respecto a la movilidad y asignación de puestos de trabajo a las personas con problemas físicos y/o psíquicos reconocidos, para destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, se tendrán en cuenta las sugerencias expuestas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### X. Delegados y Delegadas de Medio Ambiente:

Se crea la figura del Delegado o Delegada de Medio Ambiente, quien será elegida de entre los Delegados y Delegadas de Prevención de la Empresa.

El número de Delegados y Delegadas de Medio Ambiente será igual al número de organizaciones sindicales que haya en el Comité de Empresa, con un tope máximo de cuatro.

Para todos aquellos asuntos que tengan interés en tratar, los Delegados y Delegadas de Medio Ambiente utilizarán las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las concretas funciones y competencias medioambientales que los Delegados y Delegadas de Medio Ambiente ostentarán se encuentran pendientes de desarrollo.

### CAPÍTULO VII

#### Régimen disciplinario

##### Artículo 46. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

##### Artículo 47. *Graduación de las faltas.*

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

## Artículo 48. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

## Artículo 49. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a la jefatura o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. El abuso de autoridad por parte de la jefatura será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
17. El 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.
18. El 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 una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

#### Artículo 51. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la Empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la Empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 48, 49 y 50 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los y las representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados y delegadas sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los y las representantes de las personas trabajadoras por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

#### Artículo 52. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 53. *Prescripción.*

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

Artículo 54. *Graduación de faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO VIII

**Disposiciones varias**

Artículo 55. *Prendas de Trabajo.*

Con carácter general, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

Operarios y Operarias.	Almacenes.	2 polos. 2 pantalones verano/bermudas. 1 sudaderas/jersey. 1 pantalones invierno. 1 pijamas térmicos. 1 gorro lana. 1 braga cuello. 1 par zapatos o botas seguridad. 1 chaleco (cada 2 años). 1 cazadora pilot (cada 2 años). 1 toalla. 4 pares de calcetines para el frío. 5 pares de calcetines de verano.
	Servicios.	1 uniforme de verano. 1 uniforme de invierno. 1 par de zapatos de verano. 1 par de zapatos invierno. 1 anorak (cada 2 años). 1 toalla.

Empleados y Empleadas.	Encargados y Encargadas. Almacenes.	2 polos. 2 pantalones verano/bermudas. 2 sudaderas /jersey. 2 pantalones invierno. 2 pijamas térmicos. 1 gorro lana. 1 braga cuello. 1 par zapatos o botas seguridad. 1 anorak (cada 2 años). 1 toalla. 3 pares de calcetines para el frío. 5 pares de calcetines de verano.
	Administrativos y Administrativas. Almacenes.	2 polos. 2 pantalones verano/bermudas. 1 Bata. 1 par zapatos de seguridad. 1 anorak (cada 2 años).
	Oficinas.	1 Bata.

Durante la vigencia del convenio se estudiará la posibilidad de reducir el número de prendas versus la calidad de las mismas.

**Artículo 56. Parejas de hecho.**

Se dará igualdad de trato a las parejas de hecho legalizadas en el correspondiente registro con relación al matrimonio en los artículos correspondientes del Convenio.

**Artículo 57. Prelación de normas y concurrencia.**

1. El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o Convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

2. Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 58. Vinculación a la totalidad.**

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

2. El conjunto de los acuerdos adoptados para la revisión de este Convenio se vinculan íntegramente entre si de forma que la anulación, por cualquier causa, de alguno de ellos desvirtuaría la totalidad de dicho conjunto de acuerdos.

**Artículo 59. Absorción y Compensación.**

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

**Artículo 60. Comisión Paritaria.**

1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

2. Estará compuesta por un máximo de cuatro representantes de las personas trabajadoras (uno por expresión sindical) y otros tantos o tantas representantes de la Empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

3. La Comisión se reunirá de forma obligatoria a instancia por escrito (incluyendo el orden del día) de cualquiera de las partes, constituyéndose aquélla en el plazo máximo de los diez días laborables siguientes.

4. La Comisión deberá resolver la controversia planteada, ya sea con acuerdo o sin acuerdo, en un plazo máximo de diez días.

5. En cada sesión se nombrará una Presidencia y una Secretaria de entre los miembros de la Comisión y de su desarrollo se levantará Acta.

6. La validez de los acuerdos de la Comisión requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones.

7. Los acuerdos de la Comisión que interpreten preceptos de este Convenio tendrán la eficacia de éste

8. En caso de que no exista acuerdo en el seno de la Comisión en relación a las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC – VI) de conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

9. Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, el centro de trabajo de la Empresa situado en 08241-Manresa, Av. Pirelli, s/n.

Disposición adicional. *Procedimiento para solventar las discrepancias que pueda surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.*

En el caso de que, durante la vigencia del Convenio, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del E.T., la Comisión Paritaria prevista en el artículo 60 del presente Convenio actuará conforme el número 8 del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASAC-VI para su resolución efectiva

Disposición final. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

## ANEXO I

### Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo 2023

#### Grupo profesional personal obrero

Categoría	Salario base — Euros/mes
Especialista Almacenes.	23.268,05
Especialista Servicios.	23.268,05
Especialista Experimentador.	23.268,05
Especialista Diversificado.	23.268,05

La anterior tabla incorpora el incremento salarial del 2% del año 2023. Estos valores serán actualizados de acuerdo con el artículo 3 del convenio.

*Grupo profesional personal técnico, administrativo y subalterno*

SALARIO BASE		
NIVEL	SUBNIVEL «A»	SUBNIVEL «B»
	Euros/mes	Euros/mes
1	20.412,75	21.478,05
2	21.563,55	23.001,90
3	22.538,85	24.701,85
4	24.218,40	26.401,80
5	25.722,90	28.279,35
6	27.404,70	30.333,75
7	29.086,05	32.387,55
8	30.760,95	34.412,70
9	32.608,80	36.629,70
10	34.630,35	39.022,65
11	36.652,50	41.414,70

La anterior tabla incorpora el incremento salarial del 2% del año 2023. Estos valores serán actualizados de acuerdo con el artículo 3 del convenio.

**ANEXO II****Calendario de 4 Equipos, 3 Equipos y turno normal****1. Calendario de 4 Equipos (4E):**

Consiste en un calendario de 4 turnos de trabajo rotativos: turno de mañana, que trabaja de lunes a sábado; turno de tarde, que trabaja de lunes a sábado; turno de noche, que trabaja de lunes a domingo; y turno de fiesta de lunes a domingo.

Cada semana se rotan los turnos: el de mañana pasa a tarde, el de tarde a noche, el de noche a fiesta y el de fiesta se incorpora en el turno de la mañana.

En el calendario de 4E los sábados del mes de agosto son considerados laborables.

Como se trabajan sábados y domingos, se paga el plus de bonificación festiva, pero a efectos de cuadro igualitario para todos los equipos se pagan 400 horas anuales.

El calendario de cada año se confeccionará a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:

– Cada equipo disfrutará un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. Ningún festivo del calendario oficial de fiestas de Catalunya ni ningún domingo podrán ser considerados como días de vacaciones.

– Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, años sucesivos, de los períodos de vacaciones entre los diferentes equipos.

**2. Calendario de 3 Equipos (3E):**

Consiste en un calendario de 3 turnos de trabajo rotativos: un turno de mañana, un turno de tarde y un turno de noche de lunes a viernes.

### 3. Turno normal:

Realiza un solo turno de 07:00 horas a 15:00 horas de lunes a viernes.

## ANEXO III

### Clasificación profesional Empleados

0. Introducción.
1. Definición del sistema.
2. Método de clasificación.
3. Reconocimiento profesional.
4. Actualización de la clasificación profesional.
5. Recurso.
6. Retribución salarial.
7. Información.
8. Cambios de puesto de trabajo.
9. Promoción del personal.
10. Personal de nuevo ingreso.
11. Periodos de pruebas.
12. Comisión mixta.

#### 0. Introducción.

Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación Nueva Estructura de Clasificación Profesional, las representaciones de la Empresa y las personas trabajadoras acuerdan la aceptación de la normativa que a continuación se desarrolla.

#### 1. Definición del sistema.

De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 81/83 el sistema de Clasificación Profesional se define a partir de las siguientes características:

1.1 Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollan se clasifican en cinco Grupos Profesionales que son:

- Producción.
- Servicios.
- Informática.
- Administración.
- Comercial.

Se entenderá por Grupo Profesional al conjunto de las personas trabajadoras que en la Empresa participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en once categorías o niveles profesionales.

1.2 A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los Grupos Profesionales.

#### 2. Método de clasificación.

2.1 La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las Tablas HAY, que contemplan los factores de:

- Competencia.
- Solución de problemas.

Responsabilidad.  
Énfasis.  
Condiciones de trabajo.

2.2 La aplicación de los criterios anteriores a unos determinados puestos tomados como muestra ha posibilitado la construcción del entramado, que permite determinar la equivalencia entre puestos de distinto grupo profesional y apreciar las diferencias entre puestos de un mismo grupo.

2.3 Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta Clasificación de puestos de trabajo empleados.

### 3. Reconocimiento Profesional.

A toda persona trabajadora, una vez clasificada según lo citado con anterioridad, se le reconoce la Profesión y Nivel, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicha Profesión y Nivel no podrán modificárseles a menos que concurra alguna de las causas que expresamente se citarán.

### 4. Actualización de la clasificación profesional.

4.1 Con objeto de velar por la correcta aplicación del sistema, evaluar las modificaciones que se produzcan en los puestos y atender los recursos presentados, se constituirá una Comisión mixta.

4.2 Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva Dirección, la jefatura inmediata o por el propio ocupante, cursándolo seguidamente a la Dirección de Recursos Humanos.

4.3 La Comisión mixta se reunirá trimestralmente para el examen de los casos presentados y proceder a la asignación del nivel profesional que resulte.

### 5. Recurso.

La persona trabajadora podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, antes de quince días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la representación de las personas trabajadoras a la Dirección de Recursos Humanos. En el término de un mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, a la propia persona interesada, los resultados de la decisión de la Comisión mixta.

### 6. Retribución salarial.

Toda persona trabajadora clasificada según el método citado percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulte el desarrollo de la normativa prevista en el Apartado 4, del capítulo VIII.2 del Convenio 1981-1983.

### 7. Información.

La Empresa confeccionará una vez al año una relación de su personal en la que figurará, para cada persona, la asignación del puesto que le corresponda según la Clasificación Profesional vigente en aquel momento.

### 8. Cambios de puesto de trabajo.

8.1 Dentro de un mismo nivel y grupo, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a una persona trabajadora cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y siempre que no afecte sensiblemente a su profesionalidad.

8.2 En el caso de que el cambio de puesto afectase al Grupo Profesional, precisará el consentimiento de la persona interesada excepto de que en el caso de dicho cambio no afecte a su propia profesionalidad.

8.3 Si fuese necesario asignar un puesto de trabajo de nivel inferior al reconocido en un principio, éste tendrá carácter temporal, de acuerdo con los supuestos contemplados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4 En los casos de cambio de puesto de trabajo, la persona trabajadora podrá solicitar la intervención de sus representantes.

8.5 En el caso de una ocupación prolongada, los incrementos salariales futuros se efectuarán de acuerdo con su nivel anterior durante el período de un año, si en este tiempo la Empresa no le ha ofrecido un puesto equivalente en el nivel que le corresponda.

Transcurrido el plazo de un año y caso de no haber accedido a un puesto del nivel anterior, será examinada su situación por la Comisión mixta, que decidirá, vistos los conocimientos de la persona trabajadora y en las oportunidades que le ha ofrecido la Empresa, si se prorroga el mantenimiento de la persona trabajadora en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser renovada anualmente.

8.6 El acceso a un puesto de trabajo de superior nivel tendrá lugar por algunas de las causas siguientes:

Por modificación y/o reclasificación del propio puesto de trabajo.  
Por promoción a un puesto de nivel superior.

9. Promoción Personal.

El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

Reclasificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.

Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.

Acceso a puestos de nueva creación clasificados en nivel superior, como consecuencia de la definición del perfil profesional requerido.

El primer supuesto seguirá las consideraciones citadas en el apartado 4, punto 2.

Los puestos de trabajo que se constituyan como vacantes o de nueva creación, serán cubiertos de conformidad con el siguiente orden de prelación:

Por personal del propio Centro de Trabajo.  
Por personal de la propia Empresa.  
Por personal del exterior.

Para dar cumplimiento al contenido de este apartado, se aplicarán las reglas siguientes:

a) Las plazas vacantes o de nueva creación se someterán a conocimiento de todo el personal con el orden anteriormente establecido. Las personas trabajadoras podrán acceder a dichas plazas, previo sometimiento al correspondiente concurso-oposición.

No obstante, para la ocupación de las plazas, la Empresa podrá dar prioridad a aquellas personas trabajadoras que perteneciendo al mismo centro conocen el trabajo con suficiente eficiencia para su ejecución inmediata.

Tampoco será preceptivo el concurso-oposición para los casos en que la plaza se adjudique al personal que esté ocupando un puesto de nivel inferior al que ostenta.

b) En el concurso-oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, méritos y antigüedad de la persona trabajadora contrastados con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.

c) A igualdad de puntuación le corresponderá ocupar la nueva plaza a la persona trabajadora con más antigüedad en la Empresa.

d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza, se someterán a la Comisión mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

## 10. Personal nuevo ingreso.

10.1 Para ocupar una plaza vacante se procederá a la selección de personal del exterior de la Empresa, una vez agotados los procedimientos previstos en el capítulo 9.

10.2 Del proceso de selección de personal y sus resultados, deberá informarse a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

## 11. Periodo de prueba.

La persona trabajadora declarada apta para el puesto vacante estará sometida a un período de prueba conforme a la siguiente tabla:

Nivel 1 y 2: Un mes.

Nivel 3 y 4: Dos meses.

Nivel 5: Tres meses.

Nivel 6: Cuatro meses.

Nivel 7 y 8: Cinco meses.

Nivel 9,10 y 11: Seis meses.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora percibirá la diferencia de retribución existente entre el nivel de procedencia y el de la plaza a cubrir, consolidando el nivel del puesto una vez superado el período de prueba.

En caso de no superar el mismo, lo sustituirá la persona trabajadora que considerado APTA, le sigue en el orden de la Clasificación del concurso - oposición, cuyos resultados tendrán la vigencia de un año.

## 12. Comisión mixta.

Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la Comisión mixta, que estará formada por tres representantes de la Empresa y otros tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros u otras representantes del Centro de Trabajo interesado.

## ANEXO IV

### Sistema de trabajo

#### 1. Definición del sistema:

El sistema propuesto contempla que cada persona realiza, de acuerdo con el método establecido, un trabajo efectivo durante toda su jornada, restando los períodos de comida y descanso. De esta forma se cumple con el contrato de trabajo establecido entre empresa y persona trabajadora, obteniéndose como consecuencia los objetivos de producción, calidad, servicio, etc.

#### 2. Método:

Cada puesto de trabajo tendrá establecido un método, unas normas de calidad y seguridad que deberán ser respetadas en todo momento.

### 3. Tiempos de recuperación (descansos):

Los períodos de descanso serán fijados con un programa que permita el funcionamiento de las instalaciones durante todo el turno de trabajo.

Los tiempos de recuperación de Especialista de Almacén serán de un total de 30 minutos, conforme al siguiente cuadro:

	Mañana	Tarde	Noche
Bocadillo.	08:45-09:15	16:45-17:15	00:45-01:15
Descanso.	11:45-12:15	20:15-20:45	03:45-04:15

### 4. Control:

En cada puesto de trabajo se efectuarán controles de:

- El tiempo de trabajo efectivo de cada persona.
- Pérdidas de producción por averías, falta de materiales, anomalías, etc.
- Aplicación correcta del método y las normas de seguridad y calidad.

Cada persona trabajadora estará obligada a rellenar los formularios de control que le sean facilitados por la Empresa.

## ANEXO V

### **Criterios que seguirá la Empresa para el control de horas mensuales destinadas al ejercicio de funciones de representación sindical**

Según se indica en el Convenio Colectivo, artículo 42.c), la Empresa debe controlar el disfrute de las horas establecidas. Con esta intención, emitimos los criterios de aplicación, para ayudar a esta finalidad.

En relación a las horas que los y/o las representantes legales destinan a la actividad sindical, pueden utilizar con cargo a la Empresa todas aquellas horas que sean destinadas a:

- Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier comisión reconocida a estos efectos.
- Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.
- Reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados comités o comisiones y la Empresa, previa comunicación del orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

Todo ello contemplado en el artículo 42.b) del Convenio.

Referidos a miembros del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales:

1. Se avisará de la ausencia, con una antelación mínima de 24 horas, a la Jefatura inmediata. En los casos de urgencia, deberá avisarse igualmente siempre que sea posible, sin que ello se convierta en práctica habitual. Todo esto facilitará problemas de organización en el desempeño de las funciones que cada miembro del Comité de Empresa desempeña.

2. Por un lado, disponen de las horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, apartado e), y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 10, apartado 3.

3. Por otro lado, aquellas horas que se vengan empleando de acuerdo con lo referido en el artículo 42.b) del Convenio y reflejadas en este sentido, se deberá especificar con claridad, dentro del apartado de motivos del volante de justificación, el representante de la Empresa con quien se haya estado reunido, y la razón de dicha reunión. Dicho tiempo será el que se imputará dentro de este concepto.

4. Con el fin de dar una mayor claridad al control de las horas sindicales, deberá quedar en poder de la persona interesada una copia del volante de justificación de la ausencia, entregando otra a su superior en el momento de reincorporarse al trabajo.

5. El Departamento de Personal, periódicamente, les hará llegar información mensual de las horas utilizadas, por miembros del Comité de Empresa, por Delegados y Delegadas Sindicales y por Centrales Sindicales.