

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19508 *Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Nippon Gases España, SLU (código de convenio n.º 90103101012018), años 2025, 2026 y 2027, para sus centros de trabajo en las provincias de Asturias (centros de Avilés y Gijón), Barcelona (centros de Castellbisbal y Sant Cugat Sesgarrigues), Castellón, Córdoba, Guipúzcoa (centro de Olaberria), Málaga, Madrid (centros de Pinto, Vicálvaro, Villaverde y Madrid capital), Murcia (centro de Molina de Segura), Navarra (centro de Pamplona), Sevilla, Pontevedra (centro de Vigo), Valencia (centro de Quart de Poblet), Vizcaya (centro de Baracaldo: Luchana) y Zaragoza, que fue suscrito con fecha 26 de junio de 2025, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y que ha sido subsanado mediante Acta de 8 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 17 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO NIPPON GASES ESPAÑA, SLU PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y organización del trabajo

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa, tal y como se define más adelante, y su respectivo personal trabajador.

Se entiende por la Empresa la Compañía Nippon Gases España, SLU que es la que integra a efectos de este convenio la unidad Empresarial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en los Centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde la Empresa desarrolla su actividad de producción, distribución y venta de gases industriales, en los que, habiendo representación de los trabajadores, éstos han participado en su negociación:

- Asturias: Centros de Avilés y Gijón.
- Barcelona: Centros de Castellbisbal y Sant Cugat Sesgarrigues.
- Castellón.
- Córdoba.
- Guipúzcoa: Centro de Olaberria.
- Málaga.
- Madrid: Centros de Pinto, Vicálvaro, Villaverde y Madrid capital.
- Murcia: Centro de Molina de Segura.
- Navarra: Centro de Pamplona.
- Sevilla.
- Pontevedra: Centro de Vigo.
- Valencia: Centro de Quart de Poblet.
- Vizcaya: Centro de Baracaldo (Luchana).
- Zaragoza.

Quedan excluidos aquellos centros de trabajo que, dedicándose a una actividad diferente a la producción, distribución y venta de gases industriales y contando con representación legal propia en el centro de trabajo, hayan suscrito un acuerdo o convenio propio que regule las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la dirección de la empresa en dicho centro, concretamente, el centro de trabajo de Teruel, dedicado a la fabricación y mantenimiento de depósitos criogénicos.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afecta a todas las personas trabajadoras ocupadas en los centros de la empresa, sujetos a contrato de trabajo, en sus propios términos sin más exclusión que las que se deriven de las normas legales aplicables.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

a) Este convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1.º de enero de 2025.

b) Su duración será de tres años, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

c) El presente convenio será prorrogado por la tácita de cada año, mientras que no sea denunciado con una antelación mínima de un mes y máximo de cuatro y en la forma prevista por las disposiciones legales.

d) Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo. Aquellas cuestiones específicas sobre las que no se logre acuerdo en el curso de la subsiguiente negociación, serán sometidas a un arbitraje según lo regulado en el VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

De acuerdo con ello, habrá de someterse a arbitraje aquellas diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de nueve meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora. Adicionalmente quedarán las dos partes comprometidas a la resolución del conflicto en base al procedimiento de arbitraje asumiendo consecuentemente la decisión arbitral, que habrá de ser sometido a un árbitro integrado en el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo 5. *Compensaciones y absorciones.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y en cómputo anual, sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas.

Artículo 6. *Garantías personales.*

En caso de existir alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para las personas trabajadoras de su mismo grupo profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de los órganos directivos de la Empresa, de acuerdo con las normas y orientaciones de la Legislación vigente.

Sin merma de lo anterior, los Delegados y las Delegadas de Personal y los Comités de Empresa desarrollarán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 8. *Clasificación del personal por razón de permanencia.*

Por razón de permanencia al servicio de la Empresa las personas trabajadoras se clasifican de acuerdo con los tipos y alcance que se señalen en la Legislación vigente en cada momento en materia de contratación.

Artículo 9. *Grupos Profesionales.*

La clasificación profesional de Nippon Gases España, SLU, se basa en un sistema de Grupo Profesionales, los cuales se conforman en base a la valoración de los puestos de trabajo de la Compañía, teniendo en cuenta criterios de conocimientos, responsabilidad y complejidad del puesto.

En el anexo 1 del presente convenio se establecen los puestos que forman parte de cada grupo profesional, los factores y subfactores de valoración utilizados, así como los criterios de pertenencia a cada grupo.

En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social aplicables a cada puesto, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre las mismas.

CAPÍTULO III

Ingresos, ascensos, plantilla y traslados, cambios de puesto y ceses

Artículo 10. *Ingresos.*

1. El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a la normativa vigente en materia de contratación.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa durante 6 meses continuados como mínimo y hayan sido contratados con arreglo a la normativa vigente en materia de contratación.

3. Si la persona trabajadora sustituida no se reintegrase en el plazo establecido, o cuando desaparezca la causa que le faculta para disponer de una excedencia, perderá su derecho a la reserva de puesto, y la persona trabajadora que le haya sustituido con carácter interino pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía con carácter de fijo.

4. La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para la cobertura de vacantes, sustituciones, y puestos de nueva creación, así como la documentación a aportar. Nippon Gases cree en la responsabilidad individual que cada persona trabajadora tiene en el desarrollo de su carrera profesional. Para fomentarlo, se publicarán todas aquellas vacantes, independientemente del grupo al que pertenezcan, que estén sin designación. La Compañía informará, en Comisión Mixta, sobre aquellos puestos que no sean publicados porque se encuentren ya designados. De este modo, la Compañía trata de fomentar el interés de las personas trabajadoras por su propio crecimiento profesional a la vez que garantiza el acceso general a las posiciones que se van generando. En estos casos, los puestos a cubrir serán comunicados con 15 días de antelación al inicio de la selección a todos los centros de trabajo, a través del tablón de anuncios y/o la intranet corporativa. Se comunicarán los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas aspirantes y las características de la selección, información que también dispondrán los representantes del personal con la misma antelación, para que cualquier persona trabajadora de la Empresa pueda participar en dicho proceso.

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

5. Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado percibirán desde su ingreso el plus de asistencia al trabajo y la cantidad de ayuda de comida aplicable en ese momento, y cobrarán, en su caso, la prima con arreglo a cuanto establece el Reglamento de Prima (anexo II).

6. Los representantes de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo serán debidamente informados de las contrataciones temporales que se establezcan en el mismo.

7. Los contratos de duración determinada se regirán según lo establecido en la legislación que sobre contratación temporal se encuentre vigente en cada momento.

8. Con observancia en todo caso del régimen legal aplicable a los contratos de puesta a disposición de personas trabajadoras de ETT, se utilizará dicha fórmula sólo en los supuestos en que no se pueda emplear la fórmula de contratación contemplada en el párrafo anterior, porque se requiera su contratación de forma inmediata o por otra razón que lo justifique, y siempre para cubrir necesidades temporales específicas.

Las contrataciones a través de ETT no supondrán, en cómputo anual, más del 10 % sobre el total de la plantilla. Dicho límite se amplía hasta el 15 % durante el periodo estival, desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre.

Independientemente de otras obligaciones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo, en el plazo máximo de 10 días desde su incorporación, de tales contrataciones y de sus características.

Aquellos puestos de trabajo que hayan sido cubiertos mediante personal con contratos de duración determinada, tanto por ETT como en plantilla, durante un periodo superior a 48 meses, se consolidarán como puestos fijos en la compañía, siempre y cuando el absentismo en el centro de trabajo no supere el 2 % y la Compañía se encuentre en situación de crecimiento económico durante los últimos tres años.

Artículo 11. *Período de prueba.*

El ingreso del personal fijo o de las personas trabajadoras sujetas a cualquier modalidad contractual, se considera hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal perteneciente a Grupos 1, 2, 3, 4 y 5: Dos meses.
- Personal perteneciente a Grupos 6, 7, 8 y 9: Seis meses.

Excepcionalmente cuando el contrato de trabajo se celebre por un período de tiempo inferior a dos meses, el período de prueba se fija en quince días para todos los grupos profesionales.

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

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

Una vez superado el período de prueba, este computará a todos los efectos de acuerdo con la modalidad de contrato suscrito.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12. *Puestos de trabajo.*

1. Para todo el personal, además de los y las responsables del centro de trabajo, las personas representantes del personal de dichos centros, podrán solicitar la valoración de cualquier puesto de trabajo del mismo, según el sistema de valoración de puestos (anexo 1). Dichas solicitudes incluirán una justificación de la revisión, y deberán ser recibidas por el Departamento de Personal antes del 31 de mayo de cada año.

2. Existe un Comité de Valoración de Puestos, integrado por seis miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación de la parte Social, que efectuarán la valoración de los puestos, cuya solicitud haya sido recibida en tiempo y forma. Dicha valoración se realizará siguiendo el sistema de valoración establecido en el anexo 1, sobre el sistema de grupos profesionales, teniendo en cuenta los factores y subfactores descritos.

3. En aquellos supuestos en que se produzca un cambio temporal de puesto de trabajo, que tenga asignado una valoración superior, ubicado en un grupo superior de acuerdo con dicho sistema, la persona trabajadora afectada recibirá una compensación mensual de 101,48 euros brutos durante el tiempo que dure dicha situación, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1. Notificación escrita a la persona afectada por la persona responsable del Centro de Coste, con copia al Departamento de Personal, expresando el cambio producido y su duración.

2. Dicho cambio tiene que afectar a la mayoría de las funciones del puesto de trabajo.

3. En el supuesto de que el cambio de puesto tenga una duración inferior a un mes se podrá solicitar el cobro de la parte proporcional de la compensación establecida, teniendo en cuenta que La duración no podrá ser inferior a una semana continuada de trabajo o a cinco días de trabajo efectivo.

4. La sustitución que tenga una duración máxima de cuatro meses, habrá de ser comunicada a la próxima reunión del Comité de Valoración de Puestos, salvo que la sustitución comprenda algún caso de enfermedad, accidente de trabajo, licencia o excedencias especiales.

El anterior importe será incrementado cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la tabla salarial del convenio.

Artículo 13. *Plantilla.*

La Empresa confeccionará cada año antes del 31 de diciembre la plantilla de su personal fijo, señalando el número de personas trabajadoras que comprenden cada grupo profesional, que entregará a la Comisión Mixta.

En los casos en que la Empresa se disponga a crear o amortizar puestos de trabajo, informará previamente al Comité de Empresa o a las personas Delegadas de Personal del Centro afectado y a la Comisión Mixta de las causas que motivan una y otra decisión.

Artículo 14. *Escalafón.*

Con carácter único y por centro de trabajo, la Empresa entregará anualmente a 31 de diciembre a las personas representantes del personal y a la Comisión Mixta un listado del Centro de Trabajo que agrupará a todo el personal ordenado por fecha de ingreso, puesto de trabajo y grupo profesional.

A partir de dicha fecha y durante un plazo de treinta días, se podrá reclamar ante la Empresa sobre los datos asignados. Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 15. *Traslados.*

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para la persona trabajadora afectada podrán efectuarse:

1. Por solicitud de la persona interesada.
2. Por acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.
3. Por necesidad del servicio en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
4. Por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la Empresa, ésta carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. La empresa informará en Comisión Mixta sobre los acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras que hayan sido trasladadas bajo este supuesto.

3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la persona trabajadora percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

– Locomoción de la persona trabajadora afectada y sus familiares, que convivan con ella.

– Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

– Indemnización en metálico a fondo perdido de 20.839,17 euros cuyo importe se regularizará cada año con la variación del IPC durante el año anterior, la cual sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.

– Tres meses de preaviso. No obstante, previa comunicación y acuerdo en la Comisión Mixta de Convenio Colectivo, el anterior plazo de preaviso podrá reducirse hasta un mínimo de un mes.

– Diez días naturales de permiso con dieta, más importe de locomoción para búsqueda de vivienda. Si la persona trabajadora es casada la dieta y locomoción se hará extensiva en igual cuantía a su cónyuge. Dicho supuesto se aplicará igualmente para parejas de hecho legalmente registradas.

– Para que la persona trabajadora trasladada tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de centro de trabajo deberá obligar al traslado de la vivienda, y la distancia entre los dos centros de trabajo deberá superar, en todo caso, los 50 km.

Si la persona trabajadora afectada en el traslado renunciara al mismo, su indemnización vendrá determinada por la normativa legal, o en todo caso, la correspondiente al siguiente baremo.

– Dos mensualidades de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad por años de servicio.

– Una mensualidad de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad complementaria para personas trabajadoras casadas o inscritas en el registro de parejas de hecho.

– Una mensualidad de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad complementaria por cada familiar que conviva con la persona trabajadora y estén a su cargo.

En cualquier situación, el tope máximo de indemnización será de 24 mensualidades de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad. Se establece un mínimo garantizado de 6 mensualidades.

4. Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de las personas permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

5. En el caso de traslado de una persona trabajadora de un centro de trabajo a otro distinto del que fue contratada, si supone cambio de municipio o una distancia mínima de 5 kilómetros, se aplicará cuanto establece el artículo 16 para cambios de centro de trabajo a lugares distintos.

En todo caso, el traslado ha de suponer para la persona trabajadora pasar a desempeñar su puesto de trabajo en un edificio distinto a aquél en que lo hacía antes del traslado, como consecuencia de haber sido objeto de un traslado de centro de trabajo en el que se den los supuestos antes contemplados.

Artículo 16. *Traslado del centro de trabajo.*

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifique, en cuyo caso no deberá ser inferior a dos meses.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Las personas trabajadoras afectadas tendrán un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si la persona trabajadora hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado, y éste no se llevase a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizada en los perjuicios ocasionados.

Cambio de Centro de Trabajo a lugar distinto:

Cuando se produzca el traslado de un centro de trabajo a otro lugar (y con él al personal trabajador) que suponga cambio de municipio o exista una distancia entre los dos centros, por el recorrido más próximo, entre 5 km y 50 km, la Empresa abonará, por una sola vez y a cada persona trabajadora afectada, un importe de 159,29 euros fijos más 103,54 euros por cada km de distancia entre los dos centros, en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar. Dicho importe se revisará con la variación del IPC durante el año anterior.

En el supuesto de cambios de centro de trabajo a lugar distinto en centros de trabajo con más de 50 personas trabajadoras, se creará una comisión de estudio del traslado formada por tres representantes de las personas trabajadoras y tres de la empresa. El objetivo de dicha comisión será el de garantizar que el nuevo centro de trabajo disponga del mismo nivel de servicios e infraestructuras que el centro que se abandona.

Artículo 17. *Cambios de puesto de trabajo.*

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo profesional, y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Artículo 18. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La Empresa, en caso de necesidad por razones técnicas u organizativas, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose la persona trabajadora a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Trabajos de grupo superior: Toda persona trabajadora podrá realizar trabajos de grupo superior al suyo, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo, durante el tiempo de prestación de su servicio, la retribución del grupo a que circunstancialmente resulte adscrita.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando la persona trabajadora realice trabajos de grupo superior durante cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el grupo superior.

2. Trabajo de grupo inferior: Si por necesidad justificada de la Empresa se destinara a una persona trabajadora a trabajos pertenecientes a un grupo profesional inferior al que está adscrita, conservará la retribución que corresponda a su grupo.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a las personas representantes del personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior grupo a una misma persona trabajadora, informando de tales casos a las personas representantes del personal.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de grupo inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

3. La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la Comisión Mixta de Convenio sobre los casos de personas trabajadoras afectadas por los cambios de trabajo de distinto grupo profesional.

Artículo 19. *Movilidad entre empresas.*

En lo relativo a transmisión y sucesión de empresa, se aplicará lo regulado en la legislación laboral y de seguridad social vigente.

Artículo 20. *Ceses voluntarios.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal perteneciente a los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 y 5: 15 días naturales.
- Personal perteneciente a los grupos profesionales 6, 7, 8 y 9: 30 días naturales.

El incumplimiento, por parte de las personas trabajadoras, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso establecidos. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 21. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio están constituidas por el salario de convenio y los complementos del mismo.

Las retribuciones del personal se sistematizan en el siguiente esquema:

1. Salario base.
2. Complemento de convenio.
3. Complementos Personales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complemento personal.
 - c) Complemento de mejora.
4. Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Turnicidad.
 - b) Nocturnidad.
 - c) Trabajo en festivo.
 - d) Trabajo en las noches del 24 y 31 de diciembre.
 - e) Plus de retén.
 - f) Plus de peligrosidad y toxicidad.
 - g) Horas extras.
5. Complementos de rendimiento:
 - a) Primas e incentivos.
6. Percepciones salariales de vencimiento superior al mes:
 - a) Pagas extraordinarias de abril, julio y diciembre.
7. Otras percepciones:
 - a) Plus de asistencia.
 - b) Ayuda de comida.
 - c) Plus teletrabajo.
 - d) Otros.

El complemento personal de antigüedad forma conjuntamente con las retribuciones que se deriven de la aplicación de las restantes Tablas, el conjunto de retribuciones salariales de convenio, en conjunto global. Dicho complemento será el único de carácter consolidable.

Artículo 22. *Salario base.*

El salario base del personal comprendido en este convenio, entendido como parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada grupo profesional se establece en la siguiente tabla:

Salario base por grupo profesional, año 2025:

Grupo profesional	Euros brutos/año
Grupo 1.	16.740,61
Grupo 2.	19.315,32
Grupo 3.	21.890,03
Grupo 4.	22.919,91
Grupo 5.	24.207,27
Grupo 6.	27.425,66
Grupo 7.	33.476,23
Grupo 8.	42.487,72
Grupo 9.	48.924,49

Artículo 23. *Complemento de convenio.*

Se establece un complemento al salario base de convenio, denominado complemento de convenio, del 20 % sobre el salario base establecido para cada grupo profesional.

El mencionado complemento se adquirirá transcurridos 12 meses desde la fecha de incorporación:

Grupo	Salario inicial	Tras 12 meses desde incorporación	
	Salario base convenio (2024)	Complemento de convenio	Salario base total
Grupo 1.	16.740,61	3.348,12	20.088,73
Grupo 2.	19.315,32	3.863,06	23.178,38
Grupo 3.	21.890,03	4.378,01	26.268,04
Grupo 4.	22.919,91	4.583,98	27.503,90
Grupo 5.	24.207,27	4.841,45	29.048,72
Grupo 6.	27.425,66	5.485,13	32.910,79
Grupo 7.	33.476,23	6.695,25	40.171,47
Grupo 8.	42.487,72	8.497,54	50.985,26
Grupo 9.	48.924,49	9.784,90	58.709,39

* Las personas trabajadoras incluidas en los Grupos 1 a 5 percibirán la cantidad correspondiente a Prima, según lo establecido en su reglamento (anexo 2).

Artículo 24. *Complemento Personal.*

El complemento personal recoge aquellas cantidades, por encima de las tablas de convenio, que las personas trabajadoras incorporadas a la plantilla con anterioridad a la

firma del presente convenio hubieran adquirido en virtud de tablas salariales establecidas en anteriores convenios colectivos. Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en los mismos términos que el salario base.

No obstante, para los trabajadores de alta en la empresa que no reúnan la antigüedad necesaria para recibir total o parcialmente el complemento convenio, el complemento personal podrá ser compensado y absorbido hasta alcanzar el importe máximo del citado complemento convenio. Una vez alcanzado dicho importe, el complemento personal no podrá ser compensable ni absorbible.

Artículo 25. *Complemento de Mejora.*

El complemento de mejora recoge las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en convenio colectivo, en atención a circunstancias personales, a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado o cualquier otra circunstancia. El complemento de mejora podrá ser absorbido en cualquier modificación de convenio colectivo, cambio de grupo profesional o, en el caso de personal de nueva incorporación, adquisición del complemento convenio, con las limitaciones previstas en el artículo 26.

Artículo 26. *Complementos y garantías individuales de la retribución.*

Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en convenio colectivo, en atención a circunstancias personales, a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado o cualquier otra circunstancia podrán ser absorbidas en cualquier modificación de convenio colectivo o cambio de grupo profesional.

Al personal incluido en los grupos profesionales del 1 al 5, se le garantizan las retribuciones señaladas en las tablas del convenio, así como el complemento personal si lo tuvieran.

Al personal incluido en los grupos profesionales del 6 al 9, a efectos de incrementos salariales, se le garantiza el 65 % del incremento aplicado a las tablas salariales y complemento personal si lo tuvieran, pudiendo ser absorbido el restante 35 % de su complemento de mejora.

Al personal vendedor a comisión y/o personal técnico comercial se le garantiza el 100 % del incremento salarial pactado en este convenio, sobre el salario fijo establecido en su sistema de retribución.

Artículo 27. *Pago de retribuciones.*

El pago del salario se realizará por meses, mediante transferencia bancaria a través de entidades de crédito.

Siempre que el pago se realice por transferencia bancaria o cualquier otro sistema que no exija la devolución del recibo de nómina firmado, se podrá emitir este último o/y los justificantes que soportan determinadas deducciones tales como las derivadas de comidas pagadas por la Empresa, justificantes de pagos relacionados con amortización y pago de intereses y principal de préstamos, o anticipos; por medios informáticos distintos del soporte papel. El desarrollo de dicho sistema se acomodará en el tiempo en base a los medios disponibles, y previo análisis conjunto en la Comisión Mixta.

Anticipos al personal:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, por importe equivalente al 90 % de su salario.

El personal con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar anticipos especiales con cargo a pagas extraordinarias, sin que en ningún momento el saldo pendiente de reembolsar pueda superar el límite del 150 % Neto sobre una Paga Extraordinaria.

En caso de que una persona trabajadora tenga cantidades pendientes por liquidar de anticipos solicitados, se regularizarán anualmente en la paga extraordinaria de diciembre, por lo que el anticipo a solicitar sobre esta paga no podrá ser superior al neto correspondiente a percibir.

Las fechas fijadas para el cobro de los anticipos son los días 5 y 15 de cada mes, salvo en el caso de que estas fechas coincidan con días festivos, cobrándose entonces el día anterior al fijado. No obstante, en casos urgentes, previa justificación del motivo, podrán concederse excepcionalmente en otras fechas.

La solicitud con la cantidad de anticipo se hará al menos, con dos días de antelación.

Artículo 28. *Antigüedad.*

1. Las personas trabajadoras fijas devengarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el número de años ininterrumpidos de servicio prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, sin perjuicio de que se pueda reconocer una antigüedad distinta a otros efectos, por haber prestado servicios a otras empresas no integradas en la definición que el convenio da a la Empresa en el artículo 1.

Antigüedad, año 2025

Complemento personal de antigüedad	Percepciones brutas por periodos de vencimiento	
	Mes - Euros	Año - Euros
Primer trienio.	12,81	192,15
Segundo trienio.	25,62	384,30
Primer quinquenio.	51,24	768,60
Segundo quinquenio.	76,86	1.152,90
Tercer quinquenio.	102,48	1.537,20
Cuarto quinquenio.	128,10	1.921,50
Quinto quinquenio.	153,72	2.305,80

2. Los valores de la Tabla de Antigüedad de este convenio permanecerán sin modificación en el futuro. En compensación por la congelación de los valores de la tabla, se establece una cuantía para todo el personal, cuyo importe para 2025 asciende a 336,08 euros brutos. Dicha cantidad se revisará cada año en la misma proporción en que haya variado el IPC en el año anterior y se abonará en la nómina del mes de febrero.

3. La fecha inicial a efectos del cómputo de antigüedad será la del ingreso.

4. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.

5. La persona trabajadora que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

6. Las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria, al incorporarse, no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.

7. Será necesario un periodo de consolidación de 12 meses de antigüedad en la compañía para la percepción de la cantidad establecida en el punto segundo del presente artículo.

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Todo el personal de fabricación y de turno, percibirá un Plus de Nocturnidad por noche realmente trabajada, cuyo importe, reflejado en la siguiente tabla.

Grupo profesional	Jornada - Euros	Hora - Euros
Grupo 5.	19,23	2,40
Grupo 4.	16,08	2,01
Grupo 3.	14,91	1,86
Grupo 2.	14,50	1,81
Grupo 1.	14,10	1,76

El suplemento o Plus mencionado, se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por la persona trabajadora, cuando el período nocturno fuese superior a las cuatro horas y, en caso contrario, el referido Plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Las personas trabajadoras que siendo habitual su trabajo en horas diurnas tengan que trabajar en horas nocturnas, con un mínimo de un día sin que ello represente abono de horas extraordinarias, tendrán derecho a percibir el citado Plus de Nocturnidad.

Este suplemento de nocturnidad es compatible con los que se derivan de los satisfechos por horas extraordinarias y los contenidos en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 30. Plus de trabajo en festivo.

1. El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (7 días/semana) y con descanso programado entre semana, recibirá 164,82 euros brutos por cada día festivo trabajado. Para el cobro del mencionado Plus Los domingos no son considerados como días festivos.

2. A los efectos de lo establecido en este artículo, los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de días festivos.

3. Por el trabajo realizado en el turno de tarde o de noche del día 24 de diciembre, se percibirá una cantidad igual al doble del mencionado Plus de trabajo en festivo. Igual tratamiento tendrá el trabajo realizado en el turno de tarde o de noche del día 31 de diciembre. Se entiende por turno de noche el iniciado en las noches 24 o 31 de diciembre y que finaliza al día siguiente.

4. Los empleados no incluidos en la definición del apartado 1 que realicen horas extraordinarias en domingo o festivo percibirán, independientemente de la compensación de dichas horas, una cantidad adicional por cada festivo o domingo de 45,33 euros.

Estas cantidades serán incrementadas cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la Tabla Salarial del convenio.

Artículo 31. Plus de retén.

1. Por necesidades del servicio de la empresa, se requiere tener cubierto un Servicio de Guardias y retenes, el cual será desarrollado por el personal designado a tal efecto.

2. El personal afectado habrá de llevar un teléfono móvil para su localización fuera de su jornada ordinaria y, en los casos en los que el servicio plantee la necesidad de desplazarse, bien a un centro de trabajo de la Empresa, bien a un centro de trabajo o instalaciones de un tercero con quién la Empresa tenga una relación comercial o

industrial para una vez allí resolver cualquier incidencia, la persona trabajadora deberá permanecer a una distancia tal que le permita acceder a su centro de trabajo en menos de una hora, salvo causa ajena a su voluntad.

3. La cantidad a percibir por este concepto y por el mes en que se desarrolle la guardia, será de 734,33 euros brutos mensuales. En el supuesto de estar designado como personal suplente para la realización del servicio de guardias, la cantidad a percibir es de 187,54 euros brutos mensuales.

4. En los casos en los que el servicio requiera desplazamiento para la realización de una intervención presencial, adicionalmente a la cantidad señalada en el párrafo anterior, se percibirán las horas extras realizadas para la resolución de la incidencia.

5. En el supuesto en que el servicio de guardias o de personal suplente sea prestado por varias personas trabajadoras, los anteriores importes se distribuirán entre las mismas proporcionalmente al número de días que hayan prestado el servicio cada una de estas durante el mes correspondiente.

Los anteriores importes será actualizados cada año en el mismo porcentaje que las Tablas Salariales.

Artículo 32. *Plus de turnicidad.*

1. El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (7 días/semana) percibirá por día un plus de turnicidad, equivalente al 21 % del salario base, más complemento de convenio, más complemento personal. Dicho plus incluye el de trabajo en domingo.

Las personas trabajadoras incluidas en este régimen de turnos rotativos de ciclo continuo, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia que afecte al régimen de relevo.

En el supuesto de que la incidencia (ausencia, retraso, etc.) no sea comunicada a la Empresa con 24 horas de antelación, sus efectos, serán cubiertos mediante la prolongación, hasta un máximo de cuatro horas del personal saliente, y se solicitará la presencia de la persona trabajadora entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada en cuatro horas. De no ser posible su localización, la sustitución se realizará prolongando turno el personal saliente que no ha sido relevado.

Dicha cantidad será actualizada cada año en el mismo porcentaje que las Tablas Salariales.

2. El personal con trabajo a turnos rotativos las 24 horas del día, durante los cinco días laborables de la semana y con períodos de descanso igual al resto de la plantilla percibirán por día efectivamente trabajado bajo ese régimen la cantidad de 4,67 euros.

Dicha cantidad será actualizada cada año en el mismo porcentaje que las Tablas Salariales.

3. El personal con trabajo a turnos rotativos que no cubran las 24 horas del día, percibirá por día efectivamente trabajado bajo ese régimen la cantidad de 3,94 euros.

Dicha cantidad será actualizada cada año en el mismo porcentaje que las Tablas Salariales.

4. El presente plus en sus distintas versiones no es consolidable en ningún caso.

5. A efectos de la aplicación de este artículo se entiende por turno rotativo, aquel que requiera de forma habitual alternar el turno en ciclos cuya duración sea por un período no inferior a una semana ni superior a dos semanas.

Artículo 33. *Trabajos tóxicos y peligrosos.*

La Empresa, contempla las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, liberándose de hacer efectivo por separado este complemento.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Su importe figura incluido en la totalidad anual fijada para cada grupo profesional en las tablas salariales de este convenio, siendo la equivalencia de cada gratificación la del importe de una mensualidad de salario, incrementado por la antigüedad que corresponda a cada caso.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual, la fracción completa de semana o mes se computará como unidad completa.

El prorrateo a que se refiere el párrafo anterior se efectuará de la forma siguiente:

- Antigüedad de más de 6 meses: Una mensualidad.
- Antigüedad de 5 a 6 meses: Veinte días.
- Antigüedad de 4 a 5 meses: Quince días.
- Antigüedad de 3 a 4 meses: Diez días.
- Antigüedad de 2 a 3 meses: Ocho días.
- Antigüedad hasta 2 meses: Cinco días.

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas: la de Navidad, el 15 de diciembre, y la de Julio, el 15 del mismo mes. En caso de resultar festivo cualquiera de los citados, se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

Las gratificaciones serán satisfechas a todas las personas trabajadoras, bien sean de plantilla o eventuales, así como a aquellas que estuviesen de baja por enfermedad, accidente y vacaciones, no satisfaciéndose, por el contrario, a quienes se encuentren en situación de excedencia.

Artículo 35. *Gratificación extraordinaria de beneficios.*

La gratificación extraordinaria de beneficios es la satisfecha en el mes de abril, y se abonará el 15 del mismo mes, correspondiendo al mismo ejercicio económico del año que se abona. Al igual que las gratificaciones de Navidad y Julio, su importe figura incluido en la totalidad anual fijada para cada grupo profesional en las tablas salariales de este convenio.

La Empresa adelanta su cobro al mismo año natural, como ha venido haciendo en años anteriores, siendo también beneficiario de la misma, dentro de su primer año, el personal de nuevo ingreso en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

Con el mismo criterio, toda aquella persona trabajadora que cause baja antes del abono de esta paga de beneficios, percibirá la parte proporcional al período de tiempo trabajado en el mismo año.

El trabajador que habiendo percibido la citada paga de beneficios causa baja en la Empresa con posterioridad al percibo de la misma, le será deducida de su liquidación o finiquito la parte correspondiente al período del año no trabajado.

Artículo 36-I. *Plus de asistencia.*

La Empresa abonará una indemnización extra salarial por los gastos y suplidos que el traslado al trabajo y del trabajo produce al personal. El presente Plus sustituye las obligaciones que para la Empresa se puedan derivar de normas de carácter general en esta materia.

El presente Plus se devengará por jornada de trabajo fijándose su cuantía con carácter general en 4,5 euros brutos al día para 2025 salvo condición más beneficiosa ya

devengada. Dicha cantidad se revisará cada año en la misma proporción en que haya variado el IPC en el año anterior. Excepciones:

- Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).
- Días de vacaciones.

Artículo 36-II. *Plus de teletrabajo.*

Para las personas trabajadoras con posiciones susceptibles de ser realizadas en remoto, adscritas al programa estable de teletrabajo por cumplir con los requisitos exigidos en la política pactada al efecto, se establece un Plus de teletrabajo 4,6 euros brutos para el año 2025, por día efectivo de teletrabajo, en compensación por los gastos que el teletrabajo ocasione (gastos de mantenimiento, conservación, suministro eléctrico, agua, conexión a internet, medios y mobiliario, utilización de espacios etc.). Dicha cantidad se revisará cada año en la misma proporción en que haya variado el IPC en el año anterior.

La citada cantidad tendrá naturaleza extrasalarial, teniendo la misma por objeto únicamente compensar aquellos gastos que pudieran derivarse de su adscripción a la modalidad de trabajo a distancia en el ámbito de la política corporativa sobre teletrabajo. De este modo, la persona trabajadora dejará de percibir el citado importe en caso de dejar de realizar su actividad en esta modalidad.

Asimismo, la referida compensación tampoco se percibirá en situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, permisos o situaciones análogas.

Los días que la persona trabajadora perciba el Plus teletrabajo, no percibirá el plus asistencia por los gastos y suplidos que el traslado al trabajo y del trabajo produce.

Artículo 37. *Retribución variable: Primas e Incentivos.*

A. Primas subjetivas: La compañía tiene establecido un sistema de Primas para compensar el rendimiento individual de sus empleados. Con independencia de otros sistemas de compensación variable establecidos en la política salarial de Compañía, este sistema es de aplicación para el personal comprendido en los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 y 5, en base a una evaluación anual de la actuación de las personas trabajadoras en función de los siguientes factores: Calidad de Trabajo, cantidad de trabajo, rendimiento y responsabilidad. El importe de la Prima obtenida variará según la valoración obtenida por la persona evaluada entre el 6 % y el 21,6 % de su salario, compuesto por salario base, más complemento de convenio, más, en su caso, complemento personal. Se incorporan como anexo 2 del convenio las normas de aplicación y funcionamiento del mencionado sistema de Primas.

Durante la vigencia del convenio, se establecerá una comisión específica de estudio de las Primas subjetivas, con el objetivo de actualizar, modernizar y optimizar su actual sistema y funcionamiento.

B. Incentivos: La compañía tiene establecido un sistema de incentivos para compensar el rendimiento individual de sus personas trabajadoras, en base a mediciones objetivas, en los casos y para los puestos de trabajo en los que su práctica sea factible.

La aplicación de retribución variable, en cualquiera de sus formas, para aquellas personas trabajadoras que la tengan fijada en función del cumplimiento de unos objetivos marcados por la Empresa, se ajustará a lo siguiente:

- Establecimiento de los objetivos con criterios homogéneos para cada uno de los colectivos afectados, que en el caso del personal vendedor a comisión y/o técnicos comerciales, estarán relacionados con el potencial del mercado de cada área de trabajo y con la cartera existente y potencial de clientes.
- Determinación de los objetivos concretos, en los quince primeros días del ciclo correspondiente.
- Comunicación a las personas trabajadoras afectadas.

Disposiciones comunes.

– Anualmente se aumentará el valor de estos incentivos en la misma proporción que se incremente la tabla salarial, salvo las comisiones sobre ventas y otras percepciones vinculadas a elementos de cálculo variable.

– Las normas de aplicación de cada sistema estarán en los Centros de Trabajo que correspondan teniendo acceso a su información los trabajadores afectados y los representantes del personal.

– Los nuevos valores aplicables a cada año, se harán efectivas con la regularización del salario.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 38. *Jornada de trabajo.*

La jornada real de trabajo fijada en cómputo anual queda establecida en 1.726 horas para el año 2025.

En el supuesto que durante la vigencia del presente convenio colectivo fuese aprobada una actualización normativa que afecte a la jornada pactada, se iniciarán las negociaciones oportunas para alcanzar un acuerdo sobre su forma de aplicación.

Se respetarán las jornadas de trabajo actuales en cómputo anual más beneficiosas concedidas.

Artículo 39. *Jornada reducida.*

La enfermedad grave del cónyuge, de cualquiera de los hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres o hermanos políticos siempre que convivan con la persona trabajadora facultaran a esta para que le sea reconocida una jornada reducida mientras se dan las circunstancias mencionadas, cuya reducción puede llegar hasta un máximo de un 40 %, reduciéndose todos los conceptos salariales en el 75 % de la reducción de jornada que se practique. Idéntico tratamiento podrá solicitarse para los hijos menores de catorce años, si existen razones distintas de la enfermedad que lo justifiquen a juicio de la Comisión Mixta; en este supuesto, la duración máxima será de 48 meses. No obstante, la persona trabajadora podrá optar por este supuesto o el establecido legalmente.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocen los derechos mencionados tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos cuya realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.

Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios e impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la Comisión Mixta de Convenio sobre el número de horas extraordinarias utilizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. Con carácter previo a dicha reunión, la Dirección enviará a las distintas personas representantes de los centros la información correspondiente a horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias de cada persona trabajadora para 2025, será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + T + N}{1.726 \text{ horas}} = \text{Salario Hora}$$

$$\text{Salario hora} \times 1,75 = \text{Valor hora extraordinaria}$$

Siendo:

SC = Salario convenio + complemento convenio + complemento personal con pagas extraordinarias y de beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

T = Turnicidad (complemento de puesto de trabajo).

Durante 2025 se aplicarán las cantidades salariales correspondientes; y como divisor, la cifra de 1.726 horas.

Previa autorización de la persona responsable del centro o departamento, teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de cada unidad, las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descansos, en cuyo caso la relación será de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Determinado el Calendario, la Dirección de la Compañía podrá disponer de hasta un máximo de 100 horas anuales a computar como horario o jornada flexible. Dichas horas tendrán la consideración de horas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada, y sólo serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora.

Serán condiciones indispensables para la aplicación de las horas flexibles los siguientes extremos:

- Existencia de razones técnicas, productivas u organizativas.
- Preaviso de siete días.
- Comunicación simultánea del preaviso al personal representante del centro de trabajo.

La compensación de las horas flexibles será por horas de descanso hasta la hora decimosexta acumulada durante el año. Una hora y media por cada hora flexible desde la decimoséptima, en cuyo supuesto una hora será de descanso obligatorio y la media hora adicional podrá ser descansada o retribuida, a juicio de la empresa.

Artículo 41. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

Completando el régimen de prestaciones que satisface la Seguridad Social en los distintos supuestos de Incapacidad Temporal tanto derivados de contingencias comunes como de contingencias profesionales, la compañía complementará el 100 % del salario real (salario base + complemento de convenio + complemento personal + complemento de mejora + antigüedad).

De esta manera, se ratifica el compromiso con el complemento de la compensación de todas las personas trabajadoras con el objetivo de mantener su poder adquisitivo en situaciones de incapacidad temporal.

No obstante, el elevado coste económico de esta medida hace necesario establecer unos criterios que limiten su aplicación en situaciones en las que el nivel de absentismo sea anormalmente elevado.

A principios de año se realizará un estudio general del absentismo por I.T. derivado de enfermedad común, excluyendo el absentismo de larga duración (más de 180 días naturales de baja).

Para calcular el índice de absentismo se dividirá el número de días de ausencia del año anterior (teniendo en cuenta las exclusiones del apartado anterior) por el total de días de trabajo del año anterior y, el resultado obtenido, se multiplicará por 100.

Todo lo anterior determinará:

Si el índice de absentismo se mantiene en una cifra igual o inferior al 5 %, se mantendrá durante todo el año el compromiso de complemento del 100 % del salario real establecido en el punto primero.

Si el índice de absentismo supera el 5 % facultará a la compañía a la supresión del complemento, abonando exclusivamente las cantidades que, en virtud de las disposiciones vigentes, resulten obligatorias.

La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la Comisión Mixta de Convenio sobre los datos de absentismo, con especial hincapié en lo referente a datos de absentismo de larga duración.

Artículo 42. *Calendario.*

Una vez publicado el Calendario Laboral de ámbito nacional, así como el de las Comunidades Autónomas donde cada una de las Empresas tenga instalados centros de trabajo, la Dirección, señalará con la intervención del personal representante de los trabajadores de cada centro de trabajo el calendario de cada uno de ellos, teniendo en cuenta las condiciones de productividad del centro, las necesidades del servicio comercial y, la coordinación necesaria entre los distintos centros de la Empresa.

Con excepción de los centros de trabajo y/o colectivos de personas trabajadoras con régimen de horario especial, el calendario de cada centro de trabajo quedará establecido en un horario de lunes a viernes, salvo para aquellos centros de nueva apertura en el futuro, o centros ya creados que amplíen o modifiquen sus actividades, respecto de los que, en opinión de la Empresa y con conocimiento de la Comisión Mixta, una mejor atención a clientes aconseje su apertura durante cuatro horas en la mañana de los sábados; a cuyos efectos y para la cobertura de las funciones más imprescindibles el calendario se confeccionará teniendo en cuenta la instrumentación de un servicio de guardia.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos para toda la Compañía, si bien excepcionalmente las necesidades de producción, llenado y distribución, pueden determinar a juicio de la Dirección la apertura de algún Centro.

Fijados por la Dirección los centros de coste en que se pueda ir instrumentando la reducción de jornada para la tarde de los viernes, se llevará a los calendarios, previo análisis en Comisión Mixta.

Artículo 43. *Vacaciones.*

El régimen de vacación anual retribuida del personal afectado por el presente convenio, queda establecido con carácter general en 30 días naturales.

Alternativamente cabe el cómputo de las mismas en 22 días laborables, en cuyo caso, deben disfrutarse, como mínimo, 10 días laborables de forma ininterrumpida.

En el supuesto contemplado en el primer párrafo se aplicará asimismo una garantía de 22 días laborables.

La aplicación de cuanto antecede, se hará de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada centro o departamento.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico y han de disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural o, como máximo, hasta el último día de febrero del año siguiente. Para el disfrute de vacaciones con posterioridad a la fecha mencionada será necesaria la acreditación de una situación excepcional y la autorización expresa de la persona directora del área.

Traspasada la fecha límite de disfrute de vacaciones, estas no se podrán acumular para años sucesivos, salvo situaciones de incapacidad temporal o situaciones análogas que impidan su disfrute en los periodos establecidos.

Calendario:

Se establece por departamentos o centros de trabajo. Los y las managers del mismo solicitarán de las personas trabajadoras la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades del departamento o centro.

En caso de coincidencia en las fechas de disfrute de vacaciones y dentro de cada grupo profesional, tendrá derecho a elegir la persona trabajadora con más antigüedad. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento, pasarán a solicitar sus fechas de vacaciones para el año siguiente, situándose en último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

La planificación de vacaciones de cada centro deberá estar presentada antes de finalizar el mes de abril de cada año.

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones, la Empresa obligara a la persona trabajadora a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha y la Empresa abonará como indemnización a la persona afectada los gastos ocasionados, debidamente justificados, con un mínimo de percepción del 25 % del valor de una mensualidad.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con las personas afectadas, la forma más conveniente de su vacación anual.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas. Al personal con trabajo a turnos rotativos y ciclo continuo que perciba Plus de turnicidad, le será igualmente abonado dicho Plus en el promedio de los tres meses anteriores al iniciar las vacaciones anuales.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechos habientes.

Jornadas de descanso:

Adicionalmente a las vacaciones reguladas en el apartado anterior, el personal afectado por el presente convenio podrá disfrutar cuatro días de descanso, de los que uno de ellos habrá de disfrutarse en el período de tiempo comprendido entre el 20 de diciembre y el 8 de enero del siguiente año. Para el personal de centros de trabajo con jornada de trabajo en cómputo anual más beneficiosa que la consignada en el artículo 38, el horario correspondiente a dichos días de descanso, será recuperable en todo caso, mientras permanezca dicha circunstancia.

Los referidos días de descanso habrán de disfrutarse y distribuirse en la siguiente forma:

- Habrá de quedar garantizada una asistencia de un 60% de la plantilla en cada departamento o centro de trabajo.
- En lo demás, se aplicarán los criterios señalados en el apartado anterior para las vacaciones.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos y dietas, licencias y excedencias

Artículo 44. *Desplazamientos y dietas.*

Los gastos originados por las personas trabajadoras que, por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radique su centro de trabajo, correrán a cargo de la Compañía. Los desplazamientos se realizarán según la Política de Viajes Corporativos vigente en cada momento, donde se establece, entre otros, el listado de hoteles preferentes a utilizar, la clase (turista, preferente...) autorizada en cada caso, la agencia de viajes homologada para las reservas, el tipo de gastos permitidos, etc.

Una vez realizado el desplazamiento ajustándose a la Política de viajes corporativos, se justificará el importe de los gastos realizados, presentando las facturas y/o tickets correspondientes.

Alternativamente al sistema de viajes a gastos pagados, los trabajadores pertenecientes a los grupos 1, 2, 3, 4 y 5 podrán optar por percibir una dieta por cada día de viaje o desplazamiento, según la siguiente tabla:

Tipo de dieta	Concepto	Importe – Euros
Dieta desayuno.	Desayuno	4,16
Dieta comida.	Comida	37,55
Dieta cena.	Cena	26,42
Media dieta.	Cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las doce horas continuadas, sin necesidad de pernoctar fuera del domicilio habitual.	47,78
Dieta completa sin hotel.	Cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las veinticuatro horas continuadas, con pernocta, incluyendo: – Desayuno, comida y cena. – Propinas y pequeños gastos. – (El hotel correrá a cargo de la Compañía).	80,27
Dieta completa.	Cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las veinticuatro horas continuadas, con pernocta, incluyendo: – Desayuno, comida y cena. – Habitación de Hotel. – Propinas y pequeños gastos.	110,66

El precio por kilómetro realizado al Servicio de la Compañía en coche propio será de 0,53 euros los primeros 10.000 kilómetros y de 0,46 euros para el resto.

La actualización de las cantidades arriba indicadas se efectuará en base a la evolución del IPC en el año anterior.

Artículo 45. *Licencias.*

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se señalan y durante el tiempo que a continuación se expone en el siguiente cuadro resumen:

Supuesto	Duración	Casos especiales y observaciones
Matrimonio.	15 días	Válido también en caso de inscripción como pareja de hecho.
Boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	1 día	Válido también en caso de inscripción como pareja de hecho.
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	5 días	
Asistencia a exámenes.	Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes	Cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
Deberes públicos.	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	
Traslado de domicilio habitual.	1 día	
Cuidado del lactante.	Una hora de ausencia del trabajo, divisible en dos fracciones. Se podrá sustituir por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.	Hasta que el lactante cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se establece en 15 días laborables, salvo que el cálculo de la trasposición de horas en jornadas completas dé como resultado una cifra superior.
Búsqueda de residencia para hijo menor.	1 día	Cuando el hijo/a curse estudios académicos oficiales fuera de su localidad de residencia habitual.

Para el resto de licencias y permisos no regulados en el presente artículo se estará a lo establecido en la normativa vigente. Cuando conste en una norma legal una mejora sobre lo aquí establecido, se estará a lo que ésta disponga.

Artículo 46 y 47. *Excedencias.*

En lo relativo a excedencias, excedencias especiales y suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo, se aplicará lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 48. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora 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, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPÍTULO VII

Régimen asistencialArtículo 49. *Previsión social.*

La Empresa tiene establecido un Programa de previsión social complementario que abarca las siguientes prestaciones:

- Pensión de Jubilación.
- Pensión de Viudedad por muerte en retiro.
- Pensión de Viudedad por muerte en servicio activo.
- Pensión de Orfandad.
- Pensión de Retiro por Incapacidad.
- Capitales pagaderos en los casos de fallecimiento e Incapacidad a través de un Seguro de Vida Colectivo.
- Seguro de Accidente corporal complementario al Seguro de Vida.

Requisitos para participar:

1. Plan de previsión de jubilación, viudedad, orfandad y retiro por incapacidad.

Podrán participar en el plan de previsión regulado en los apartados A-F del presente artículo todas las personas trabajadoras de la Empresa que:

- Tengan vigente su relación laboral con la Compañía.
- Hayan ingresado en la Empresa antes del 30 de mayo de 1996.
- Hayan ingresado en la empresa antes de cumplir los 55 años.

2. Seguro de Vida Colectivo.

Participarán en el Seguro de Vida Colectivo regulado en el apartado G y H del presente artículo, todas las personas trabajadoras, desde la fecha en que causen alta en la misma.

A. Pensión de Jubilación.

A₁) Pensión de Jubilación Normal.

Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de 65 años y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente:

1,5 % del salario regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del Plan.

«Base Reguladora Pensionable» es el promedio de las tres cifras más altas de los Ingresos brutos anuales (salario base, complemento de convenio, complemento personal, prima media y antigüedad) para los empleados pertenecientes a los grupos 1,2,3,4 ó 5, y salario fijo (salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora y antigüedad), incentivo teórico en su caso, y antigüedad para los empleados pertenecientes a los grupos 6, 7, 8 ó 9, en los años anteriores a la jubilación, menos el promedio de la Bases de Cotización a la Seguridad Social en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación.

«Servicio Acreditado» es el número de años y meses de servicio prestados en la Empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de cuarenta años.

Dicha Pensión será complementaria de la que conceda la Seguridad Social.

A₂) Pensión de Jubilación Anticipada.

La persona participante que cese al servicio de la Empresa por jubilación anticipada, percibirá la prestación definida en el apartado A1 anterior según cálculos efectuados a la fecha de baja, y ello de acuerdo con la normativa aplicable en materia de Seguridad Social y de Planes y Fondos de Pensiones.

A₃) Derechos en caso de baja.

Toda persona participante con 50 años de edad y 10 años de antigüedad que cause baja en la Empresa sin causar derecho a prestación de Jubilación Normal, Jubilación Anticipada o Incapacidad, tendrá derecho a un capital equivalente a la provisión matemática que le corresponda en base a la prestación definida en el apartado A₁.

La provisión matemática que corresponda a la persona participante a la fecha de baja se determinará de acuerdo con los cálculos contenidos en el estudio actuarial de primero de enero del año en cuestión y podrá permanecer en la póliza que instrumente el plan o ser trasvasada a otra póliza de similares características, contingencias y prestaciones, o a un plan de pensiones a elección de la persona participante en los términos establecidos en la normativa vigente.

La cantidad correspondiente a la provisión matemática de la persona participante a la fecha de baja sólo se podrá hacer efectiva cuando tenga lugar alguna de las contingencias cubiertas por el plan en los términos regulados en las especificaciones de la/s póliza/s de seguro que instrumenten el presente plan, de acuerdo con la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.

En aquellos supuestos de baja por causa de muerte, en los que además se origine una pensión de viudedad por muerte en activo o una/s pensión/es de orfandad por muerte en activo, el valor actual de éstas será deducido de la Provisión Matemática a que se refiere el párrafo segundo, de la que serán titulares los beneficiarios de la persona trabajadora.

A₄) Enfermedad grave y desempleo de larga duración.

Con carácter excepcional, las personas participantes podrán hacer efectiva, en su totalidad o en parte, la Provisión matemática a que se refiere el apartado anterior, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, de acuerdo a lo previsto en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones en la medida en que el contrato de seguro lo contemple.

B. Pensión de viudedad por muerte en retiro.

Corresponde al viudo/a percibir una pensión del 60 % de la Pensión que la persona participante estuviera recibiendo por este Plan y en el momento del fallecimiento.

Son condiciones para el disfrute de la pensión de viudedad que el matrimonio se haya celebrado, al menos, tres años antes de la fecha de jubilación del participante y no hubiera mediado sentencia de divorcio en el momento del fallecimiento.

La pensión de viudedad cesará en caso de fallecimiento del viudo/a.

C. Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.

Corresponde en este caso al viudo/a una Pensión del 60 % de la Pensión de Jubilación según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que la persona trabajadora hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años (Base Proyectada), en vez de los años acreditados hasta el momento de producirse el hecho causante (Base Acumulada).

Son aplicables los mismos requisitos que para el caso de fallecimiento tras la jubilación, en lo referente a las condiciones exigidas para tener derecho a esta Pensión, así como las causas de cese en el pago de la misma.

D. Pensión de orfandad.

Fallecimiento de un Participante que estuviera cobrando pensión.

Se pagará a cada uno de los hijos/as solteros/as, menores de 21 años, una cantidad igual al 5 % de la pensión que viniese percibiendo la persona participante por este Plan.

Fallecimiento en Servicio Activo.

La pensión será en este caso también del 5 %, pero calculada sobre la pensión de jubilación, según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que la persona trabajadora hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años.

E. Pensión de retiro por incapacidad.

La persona participante que estando en servicio activo sea declarada beneficiaria de una prestación por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, podrá recibir una pensión cuya cuantía será igual a la pensión de jubilación calculada según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que la persona trabajadora hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años.

Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo se entenderá la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originada independientemente de la voluntad de la persona participante, que determine la total ineptitud de esta para desempeñar de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

Se entenderá por gran incapacidad la situación de la persona participante a efecto de la incapacidad y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Para mayor claridad, se aplicará la declaración de incapacidad que efectúe el organismo de la Seguridad Social competente en materia.

F. Forma de pago de las prestaciones.

Atendiendo a la solicitud de cada persona beneficiaria, las distintas prestaciones se harán efectivas en forma de:

- Capital. Su importe será determinado por el actuario de la entidad aseguradora. Asimismo, podrá solicitarse la periodificación del cobro del capital.
- Renta, según los cálculos efectuados en el momento de su devengo.
- En forma mixta de capital y renta.

En caso de percibir la prestación en forma de renta asegurada, el importe de la renta será la comunicada por la Compañía de Seguros, teniendo en cuenta la decisión de la propia persona beneficiaria respecto si se trata de una pensión, temporal o vitalicia, creciente o fija, reversible o no, etc.

G. Seguro de Vida Colectivo.

El programa de Previsión Social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza de Seguro de Vida Colectivo.

La finalidad del Seguro de Vida es la de garantizar el pago al beneficiario o beneficiarios designados por cada persona trabajadora, de unos capitales pagaderos en caso de fallecimiento. La propia persona trabajadora será beneficiaria del seguro en caso de contraer una incapacidad permanente absoluta.

Costo del Seguro:

El pago de las primas de este seguro, corre a cargo sólo de la Empresa, no teniendo las personas trabajadoras que contribuir con cantidad alguna.

La empresa cesará en su obligación de pago de las primas de este seguro correspondientes a aquellas personas trabajadoras que, habiendo alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria establecida según normativa vigente*, continúen prestando servicios para la Compañía de manera voluntaria, salvo previo acuerdo con la compañía de continuidad de su actividad laboral.

Capital asegurado:

El capital asegurado que corresponde a cada persona trabajadora es el equivalente a dos veces el sueldo bruto anual (salario base, complemento de convenio, complemento personal) prima media y antigüedad para los empleados de los grupos 1, 2, 3, 4 ó 5, y salario fijo (salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora), incentivo teórico en su caso, y antigüedad para los empleados pertenecientes a los grupos 6, 7, 8 ó 9, computándose a estos efectos el que le corresponda el 1.º de enero de cada año.

Garantías:

Fallecimiento por causas naturales:

Si durante la vigencia del seguro una persona trabajadora fallece por causas naturales, las personas beneficiarias designadas percibirán el capital asegurado.

Fallecimiento Accidental:

En el caso de que una persona trabajadora fallezca por causa de un accidente, ya sea durante el trabajo o fuera de él, las personas beneficiarias designadas recibirán el doble del capital asegurado.

Personas beneficiarias:

Cada persona trabajadora podrá nombrar como persona beneficiaria del seguro cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.). En todo momento tendrá la facultad de cambiar el beneficiario o beneficiaria mediante notificación por escrito a la Compañía Aseguradora, a través del Departamento de Personal de la Empresa y en los formularios establecidos para este fin.

Certificado de seguro:

Cada persona trabajadora recibirá anualmente un certificado individual emitido por la Compañía Aseguradora en la que se hará constar inicialmente los capitales asegurados, designación de beneficiarios y beneficiarias y un extracto de las garantías aseguradas.

Pago de los Capitales Asegurados:

Las indemnizaciones a que haya lugar, se pagarán a las personas beneficiarias inmediatamente después de que obren en poder de la Compañía Aseguradora los documentos justificantes que determinen las causas del fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta.

Carecerán de derecho a indemnización aquellas personas trabajadoras y/o sus beneficiarios, cuando la persona trabajadora haya alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria establecida según normativa vigente*, y continúe prestando servicios para la Compañía de manera voluntaria, salvo previo acuerdo con la compañía de continuidad de su actividad laboral.

Vigencia del Seguro:

El seguro estará en vigor solamente mientras la persona trabajadora se encuentre al servicio de la Empresa.

El seguro perderá su vigencia para las personas trabajadoras que, habiendo alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria establecida según normativa vigente*, continúen prestando servicios en la empresa de manera voluntaria, salvo previo acuerdo con la compañía de continuidad de su actividad laboral.

* Edad legal de jubilación ordinaria establecida para 2025: 66 años y ocho meses ó 65 años para personas trabajadoras con una cotización igual o superior a 38 años y tres meses.

H. Seguro de Accidentes Corporales complementario al Seguro de Vida.

Existe un seguro de accidente corporal a favor de todas las personas trabajadoras de la Empresa, que cubrirá mediante un capital equivalente a dos anualidades la siguiente:

Cobertura:

Riesgo de muerte o de incapacidad permanente absoluta por accidente laboral de cualquier clase y en cualquier lugar o destino, y los desplazamientos «in itinere». Quedan asimismo incluidos los ocurridos en viajes profesionales realizados por cuenta de la Empresa.

Coste del seguro:

Igual forma que la señalada para el Seguro de Vida Colectivo.

Capital asegurado:

Igual forma que la señalada para el Seguro de Vida Colectivo.

Beneficiario:

Igual forma que las «garantías» para el Seguro de Vida Colectivo.

Certificado de seguro:

Igual forma que las «garantías» para el Seguro de Vida Colectivo.

Pago de los Capitales Asegurados:

Igual forma que las «garantías» para el Seguro de Vida Colectivo.

I. Comisión del Plan de Previsión Social.

Continúa establecida esta Comisión formada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de la parte social para el control y comunicación del Plan de Previsión Social, así como para la actualización, en su caso de la documentación complementaria.

Asimismo, la Comisión del Plan decidirá en última instancia si concurren los requisitos necesarios para la concesión a los Participantes de la reserva matemática constituida a su favor en caso de enfermedad grave y desempleo de larga duración.

Artículo 50. *Plus de ayuda comida.*

Este Plus sustituye al compromiso del cumplimiento del artículo 94 apartado f) de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas (derogada), autorizado por la Dirección General de Trabajo en Escrito referencia no 685/77 del expediente 3.783/75, de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de Trabajo con más de cincuenta personas empleadas. La aportación económica de este «Plus de Ayuda para Comida», se fija para 2025 en 11,00 euros, por día real de trabajo y jornada completa, exceptuando los correspondientes a:

– Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).

- Días de vacaciones.
- Viajes con dieta o gastos pagados.

Como bases que sirven para establecer las normas, se acuerdan las siguientes:

1. Efecto de aplicación: 1.º de enero de 2025.
2. Beneficiarios: Todos los empleados incluidos en el ámbito Personal del convenio.
3. Anulación de los beneficios del «Plus de Ayuda para Comida» a todo el personal de la Compañía, si la Empresa fuera obligada por el cumplimiento de cualquier disposición, o normativa legal, que las autoridades pudieran dictar en un futuro, por el que se suprimiera este beneficio.
4. El pago del «Plus de Comida» será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes a cada Centro.
5. El pago correspondiente al presente plus podrá ser sustituido por la entrega de tarjeta restaurante.

Artículo 51. *Prendas de trabajo.*

La Empresa proveerá al personal, con carácter obligatorio y gratuito, de todas aquellas prendas de trabajo y equipos de protección individual que sean necesarios, según las características y peculiaridades de cada puesto de trabajo, para el desarrollo adecuado y seguro de sus funciones.

Las personas trabajadoras que por su tipo de funciones fabriquen o manipulen ácidos y otras materias corrosivas, se les proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, la Empresa dotará de ropa impermeable o del abrigo y calzado que resulte adecuado a aquel personal que realice labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias o fríos frecuentes.

Artículo 52. *Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.*

Las partes reconocen que tienen negociado y acordado un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta de Nippon Gases España, SLU. Dicho Plan quedó externalizado con fecha 14 de abril de 2002.

Aportaciones del Promotor para el año 2025:

Las aportaciones del Promotor para el año 2025 se establecen en un 5.7 % sobre el salario pensionable. El promotor aportará un 1 % adicional siempre y cuando el trabajador realice una aportación del 2 %.

Las personas trabajadoras que habiendo alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria establecida según normativa vigente* continúen prestando servicios para la Compañía, perderán la condición de partícipes del presente Plan, cancelándose desde ese momento las aportaciones realizadas por el promotor.

* Edad legal de jubilación ordinaria establecida para 2025: 66 años y ocho meses ó 65 años para personas trabajadoras con una cotización igual o superior a 38 años y tres meses.

Artículo 53. *Préstamos Sociales.*

La Empresa dispone de un único fondo destinado a préstamos sociales a favor de las personas trabajadoras que puedan necesitarlos, cuyo importe para 2025 es de: 340.104 euros. La distribución de estos fondos está regida por un reglamento debidamente aprobado cuya administración y control están delegados en una Comisión.

Los préstamos devengarán el mismo tipo de interés que el legal del dinero.

El fondo citado será incrementado anualmente con una cantidad equivalente al 100 % de los intereses devengados en el año en curso.

Artículo 54. *Ayuda de Estudios.*

Existe un Reglamento de Ayuda de Estudios para las personas trabajadoras e hijos, como complemento y formando parte de este convenio, encontrándose a disposición de las personas trabajadoras en cada Centro de Trabajo.

El fondo a emplear en 2025 es de 79.340,47 euros.

El presente Fondo crecerá en el mismo porcentaje que las tablas salariales y será necesario un periodo de consolidación de 12 meses de antigüedad en la compañía para la su solicitud.

Artículo 55. *Premios de Vinculación.*

Se establece un premio de vinculación para premiar a las personas trabajadoras en función de la suma de los años de servicios prestados a la Empresa.

a) A los 25 años de servicio en la Empresa, una mensualidad del salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora, prima media y antigüedad. Además, percibirá un obsequio de la Empresa.

b) A los 35 años de servicio en la Empresa, dos y media mensualidades del salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora, prima media y antigüedad. Además, percibirá un obsequio de la Empresa.

Al personal que se jubile anticipadamente, se le dará el Premio de Vinculación si dentro del ciclo de su jubilación normal cumpliera los 25 ó los 35 años de trabajo en la compañía.

A efectos de cálculo del mencionado premio, se entiende por mensualidad la cantidad resultante de dividir entre 12 el salario anual de la persona trabajadora afectada.

Artículo 56. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO VIII

Servicio de prevención y salud laboral

Artículo 57. *Servicio de prevención y salud laboral.*

I. Servicio de Prevención Mancomunado.

Ambas Representaciones reconocen sus derechos y obligaciones en cuantas materias afectan a la Prevención de la Salud y la Seguridad de las personas trabajadoras, con sujeción a cuanto establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

A tales efectos quedó constituido con efectos de 1 de enero de 1998 un Servicio de Prevención Propio y Mancomunado para la empresa que podrá concertar con un organismo debidamente acreditado el desarrollo de aquellas cuestiones que el servicio propio no pueda cubrir, ya sea por falta de medios técnicos, por exigir un alto grado de especialización o cualquier otra razón análoga, debiendo de informar previamente al Comité de Seguridad y Salud conjunto.

La determinación del sistema de evaluación de riesgos profesionales que afectan a los distintos puestos de trabajo ha sido aceptada por el Comité de Seguridad y Salud Conjunto.

Con arreglo a cuanto establece la legislación aplicable se nombrarán Delegados y Delegadas de Prevención en cada uno de los centros de trabajo. Asimismo, se constituirán Comités de Seguridad y Salud en aquellos centros de trabajo en que

legalmente resulte obligatorio. En aquellos centros de trabajo de la empresa afectada por el presente convenio, en que no resulte obligatorio la designación de un Delegado o Delegada de Prevención, tales funciones serán desarrolladas por el Delegado o Delegada de Prevención del Centro existente en la misma localización si existiera.

1. La interlocución entre la Empresa y los Delegados y las Delegadas de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud del Centro para el desarrollo de las tareas y funciones en esta área de seguridad y salud se ajustará a cuanto establezca la normativa vigente, siendo obligación de aquella el cumplimiento de cuantas obligaciones legalmente le correspondan, y de estos, la vigilancia del cumplimiento de tales obligaciones. Las incidencias que puedan plantearse en esta materia tratarán de ser resueltas mediante comunicación con el o la Representante de la Empresa en el Centro de Trabajo. En otro caso, el Delegado o Delegada de Prevención reiterará su comunicación por escrito con copia al Servicio de Prevención, como trámite previo necesario para el análisis, en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud Conjunto.

2. Se constituye un Comité de Seguridad y Salud Conjunto para la Empresa de carácter paritario integrado por ocho miembros, que se reunirá cuando lo solicite una de las Representaciones y con carácter necesario una vez al año para conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención. Los cuatro miembros de la Representación Social serán necesariamente Delegados de Prevención.

Constituyen sus competencias:

- a) Órgano de Consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- b) Resolución de peticiones o consultas no resueltas en un nivel inferior.
- c) Vigilar que las actuaciones de la Empresa, en materia de Seguridad y Salud Laboral cumple con la normativa vigente.
- d) Promover iniciativas sobre materias y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Ser consultadas por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones que marca la legislación.

II. Servicio de Salud.

En el contexto del Servicio de Prevención, la empresa asumirá a su cargo, a través del Servicio Médico Asistencial o de un tercero, la prestación de los distintos servicios y la realización de las actividades (tales como los reconocimientos médicos) a que la legislación vigente le obligue y recogidos en los artículos 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y en el 37 del Reglamento que lo desarrolla, y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO IX

Derechos Sindicales

Artículo 58. *Derechos Sindicales.*

1. Aunque los Derechos Sindicales vienen claramente especificados en las Disposiciones vigentes, en los conceptos que afecten a nuestro tipo de empresa y, a fin de facilitar el conocimiento de ambas partes, se señalan a continuación, debidamente relacionadas y agrupadas por funciones, las correspondientes a:

- Sindicatos.
- Comités de Empresa.
- Garantías de los Representantes del Personal.

De los Sindicatos:

En función de la plantilla de la Empresa y en cumplimiento de los acuerdos que han de facilitar nuestras relaciones laborales, la Empresa:

Respetará: El derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

Admitirá: Que las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No podrá: Sujetar el empleo de una persona trabajadora a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Ni despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Colocará: En los Centros de Trabajo tableros de anuncios en los que los Sindicatos, podrán insertar comunicaciones, conforme a lo establecido en la Legislación vigente.

De los Comités de Empresa:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Disposiciones vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente:

- Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.
- Sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Compañía.
- Sobre su programa de producción.
- Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

- Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales.
- Sobre las reducciones de jornada.
- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Sobre los planes de formación profesional.

En función de la materia de que se trata:

– Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:

- Estudios de tiempos.
- Establecimiento de sistema de Primas o Incentivos.
- Valoración de Puestos de Trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la Empresa si supone incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.
- En lo referente a las Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
- Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

Conocer y tener a su disposición.

Anualmente:

- El Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Compañía.
- Cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Vigilancia sobre las siguientes materias.

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.
- Respeto a los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor.

Todo ello, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Jurisdicción competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

Facilitar por el empresario:

El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Laboral competente.

Participar:

Como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

Colaborar:

Con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Ejercer:

Acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, reconociendo al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado.

Observar:

Sigilo profesional, tanto el Comité de Empresa en su conjunto como cada miembro de éste, en todo lo referente a las materias económicas y planes comerciales de la Empresa, memorias, balances, programa de producción y evolución de empleo y en especial en aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Velar:

Para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada y los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Cuota Sindical:

La Empresa, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a cualquier Central Sindical válidamente constituida, descontará de su nómina mensual el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

Los interesados en la realización de tal operación, remitirán al Departamento de Personal de la Compañía un escrito en el que se expresará con toda claridad los siguientes aspectos:

- 1.º Orden de descuento.
- 2.º Central Sindical a la que pertenece el trabajador.
- 3.º Cuantía de la Cuota.
- 4.º Número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la cantidad.

Las detracciones referidas anteriormente se efectuarán, salvo notificación del trabajador en contrario, durante períodos de un año.

Garantías de las personas trabajadoras Representantes del Personal:

No podrá ser despedido o sancionado ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este 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 del interesado, el Comité de Empresa o restantes personas Delegadas de Personal.

Prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Libertad de expresión en el interior de la Empresa ejerciéndola en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, fuera de horas de trabajo y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa.

Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Las horas de los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa podrán ser acumuladas dentro de un mismo Centro de Trabajo en una o varias personas representantes, comunicando previamente a la Dirección los términos de la acumulación y el plazo de vigencia, que no será inferior a un año. En todo caso, dicha acumulación tendrá como límite las necesidades de servicio de los respectivos puestos de trabajo de cada una de las personas representantes afectadas».

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Lo reseñado en este convenio y el contenido total sobre los Sindicatos y Comités de Empresa mantendrá la vigencia general de tres años, salvo que, en el transcurso de dicho período, medie una ley acerca de este tema. En este caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

2. Las personas trabajadoras representantes de personal de un centro de trabajo mantendrán su condición durante la vigencia de su mandato, perdiendo su condición a la

terminación del mismo si el centro no tuviese derecho al mismo número de personas representantes elegidas y/o se convocasen nuevas elecciones.

CAPÍTULO X

Comisión Mixta

Artículo 59. *Comisión Mixta.*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la situación general respecto al empleo, se establece un seguimiento trimestral en la comisión mixta sobre la evolución y previsión del empleo en la compañía, teniendo en cuenta las causas, efectos y diversas formas de contratación vigente: fijos, temporales y puestas a disposición mediante Empresas de Trabajo Temporal. A los referidos efectos de empleo se hará un seguimiento de la evolución de las horas extras, que contenga datos suficientes distribuidos por Centro de Coste.

Artículo 60. *Composición.*

La Comisión Mixta estará compuesta por doce miembros, seis por cada una de las partes firmantes y serán designados por las representaciones respectivas.

Cada una de las partes designará un secretario o secretaria.

Artículo 61. *Estructura.*

La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el país, pudiendo recabar de los sectores afectados, las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Artículo 62. *Procedimiento.*

Cuando existan razones que obliguen a convocar una reunión de la Comisión Mixta, los secretarios o las secretarías de las mismas se pondrán en contacto para analizar los temas a tratar y fijar las fechas. En todo caso, se establecerá una reunión con carácter trimestral, que tendrá lugar dentro de los dos primeros meses del siguiente trimestre, en la que entre otras cuestiones se comentarán siempre las siguientes materias: absentismo, horas extras, contrataciones efectuadas y previsiones en materia de política de empleo para el siguiente trimestre.

Las reuniones tendrán lugar en Madrid, salvo que los temas a tratar recomienden o sea aconsejable por operatividad celebrarlas en otro Centro de Trabajo.

Los Secretarios o las secretarías determinarán si los asuntos tienen carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Si los acuerdos no fueran tomados por unanimidad, se levantará Acta con los resultados de las interpretaciones, indicando la posición de cada una de las dos Representaciones y elevándolos a la Autoridad Laboral para conocer su dictamen.

La Comisión Mixta, por unanimidad, convocará a la Comisión Negociadora, para que esta sea informada previamente a su ejecución de aquellos temas que sean considerados de interés general.

Artículo 63. *Procedimiento de resolución de conflictos en caso de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para la inaplicación de las condiciones de trabajo del

convenio colectivo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Mixta, o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir, si el conflicto afectase a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas, ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) al procedimiento regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Si el conflicto se suscitara en ámbito no superior a una Comunidad Autónoma y ésta dispusiera de un sistema específico de solución de conflictos, el conflicto quedaría sometido al procedimiento de solución autónoma de conflictos propio de dicho ámbito territorial.

Artículo 64. *Jubilación obligatoria.*

Como vínculo coherente a la política de empleo comprometida con el relevo generacional, se establece la jubilación obligatoria, salvo pacto individual en contrario, para las personas trabajadoras que reúnan las siguientes condiciones:

- Haber alcanzado los 68 años de edad.
- Cumplir con todos los requisitos para acceder al 100 % de la pensión ordinaria en modalidad contributiva.

En los supuestos en los que una persona trabajadora sea forzada a su jubilación, la empresa no podrá amortizar su puesto de trabajo, obligándose a realizar una contratación indefinida para su reemplazo.

La persona trabajadora que alcance la edad de 68 años, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 65. *Desconexión digital.*

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potencia la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

La empresa y la representación social han desarrollado, definido, especificado y garantizado este derecho mediante la elaboración, negociación y aprobación de una Política de desconexión digital, de aplicación y a disposición de todas las personas trabajadoras de Nippon Gases.

Artículo 66. *Compromiso con la igualdad y la no discriminación.*

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal son derechos fundamentales reconocidos tanto en la legislación española como en el ordenamiento jurídico europeo e internacional.

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, principio con lugar preferente en la escala de valores de Nippon Gases España, es reafirmado y renovado periódicamente mediante la negociación y aprobación del Plan de Igualdad de Nippon Gases España, de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Compañía, en cuyo contenido ambas representaciones mantienen el consenso sobre el protocolo a aplicar para la prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

El compromiso de Nippon Gases con la igualdad, la no discriminación, la tolerancia cero hacia conductas de acoso, así como con la creación de espacios laborales de respeto, seguros, diversos e inclusivos, ha sido ampliado y reforzado mediante la negociación y aprobación de un protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, así como mediante la negociación y aprobación de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que se incorpora al contenido de este convenio en su anexo n.º 4.

Artículo 67. *Catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

En cumplimiento con la obligación de negociación de protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, la empresa y la representación social han negociado, desarrollado y aprobado los siguientes procedimientos que contemplan este tipo de situaciones extraordinarias:

- Protocolo 1.03 anexo 2 sobre gestión de crisis, que contempla la actuación frente a catástrofes naturales, incendios, explosiones y otros fenómenos adversos.
- Protocolo frente a temperaturas elevadas durante la jornada laboral.
- Planes de emergencia en todos los centros de trabajo, que especifican el modo de proceder ante este tipo de situaciones.

Ambas representaciones coinciden en la importancia de mantener los protocolos actuales en constante revisión y actualización.

Disposiciones finales.

En todo lo no previsto o regulado por el presente convenio, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas materias vengan establecidas o se establezcan por la Legislación Laboral vigente.

Vinculación a la totalidad:

El presente convenio colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará, en su totalidad en su contenido, por la Comisión Negociadora, si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el Apartado 5) del artículo 90 del Estatuto de los trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Negociadora, así lo hiciera necesario.

Incrementos salariales:

Para el año 2025, las tablas salariales se incrementan con efectos desde el 1 de enero en un 2,8 %.

La actualización salarial para los años 2026 y 2027 será negociada por ambas representaciones a lo largo de cada periodo.

Gratificación firma de convenio:

Como reconocimiento al compromiso de ambas representaciones con la negociación de buena fe, así como con el mantenimiento del buen clima laboral y paz social, la

empresa abonará en 2025 la cantidad de 1.050 euros brutos en concepto de gratificación por el acuerdo y firma del presente convenio colectivo.

El importe de la mencionada gratificación para los años 2026 y 2027 será negociado junto al incremento salarial para ambos años.

Será necesario un periodo de consolidación de 12 meses de antigüedad en la compañía para la percepción de esta gratificación.

Ayuda hijo y/o cónyuge con discapacidad:

La contribución de la Empresa para el año 2025 a favor del cónyuge con discapacidad de cualquier persona trabajadora, así como de cada hijo/a con discapacidad será de 4.500 euros Brutos. La solicitud de esta ayuda se podrá realizar por cualquier persona trabajadora que, cumpliendo con los requisitos necesarios, cuente con al menos 12 meses de antigüedad en la compañía.

ANEXO 1

Sistema de valoración de puestos en grupos profesionales

La valoración de los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo de establecer los Grupos Profesionales del Convenio de Empresa, se ha realizado conforme a los siguientes Factores y Subfactores de Valoración:

Conocimientos:

Relacionados con la formación necesaria, conocimientos especializados, experiencia previa en puestos similares, tiempo necesario en el puesto para un correcto desempeño del mismo, etc.

Subfactores relacionados con el área de conocimientos son la formación académica, los conocimientos específicos, los idiomas, la experiencia en el puesto y el tiempo de adaptación al puesto.

Responsabilidad:

Relacionado con la complejidad y tipo de funciones o tareas que desempeña el puesto, el tipo de decisiones que toma y el impacto que tienen en la organización, tipo de problemas que soluciona, presupuestos que maneja y/o la vinculación a la entrada de ingresos, número de trabajadores que dirige o supervisa, etc.

Subfactores relacionados con el área de responsabilidad son la supervisión directa o indirecta de personal, el impacto del error, la responsabilidad económica, la autonomía en la toma de decisiones, la dificultad del trabajo y la naturaleza de los problemas a los que se enfrenta.

Complejidad:

Relacionado con la necesidad de relación que tiene ese puesto con otros, a nivel interno y externo, así como las condiciones del puesto de trabajo, vinculado al ambiente de trabajo o esfuerzos físicos que requiere el puesto, así como los horarios de trabajo, la disponibilidad para realizar desplazamientos, etc.

Subfactores relacionados con el área de complejidad son las relaciones internas y externas, las condiciones de trabajo y la disponibilidad horaria y geográfica.

Una vez evaluados y valorados los puestos de trabajo, conforme a su grado o nivel conocimientos, responsabilidad y complejidad, se han agrupado en nueve Grupos Profesionales.

A continuación, se muestran las características generales y comunes a cada grupo, así como los puestos de trabajo relacionados a cada uno.

Los puestos de nueva creación serán ubicados en el grupo correspondiente, por el departamento de Recursos Humanos, siguiendo las guías y características generales descritas para cada Grupo Profesional.

Se crea un Comité de Valoración de Puestos donde se podrá solicitar, con carácter anual, la revisión de la valoración de los diferentes puestos de trabajo, integrado por seis miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación de la parte Social, que efectuarán la valoración de los puestos. Excepcionalmente, durante el primer año de aplicación del sistema, el Comité se reunirá dos veces.

Grupo 1 (0 - 70 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> – Formación a nivel de EGB o ESO. – Conocimientos generalistas y aptitudes prácticas. – No se requieren conocimientos de Idiomas. – No es necesaria experiencia profesional previa en un puesto similar. – Adaptación rápida a los requerimientos del puesto.
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo. – Las decisiones que adoptan afectan a recursos, tiempo o equipos materiales, a un nivel mínimo. – No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación. – Realiza funciones y tareas sencillas, que se ejecutan según instrucciones concretas y procedimientos establecidos, bajo supervisión directa y sistemática.
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – No mantiene relaciones externas con clientes o proveedores. – No mantiene relaciones internas con otras áreas o puestos dentro de la organización. – Tienen claramente definidos los horarios de trabajo, no requiriendo el puesto disponibilidad horaria ni geográfica.
PUESTOS RELACIONADOS
<ul style="list-style-type: none"> – No existen puestos relacionados.

Grupo 2 (71 - 124 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> – Estudios Primarios / Bachillerato / FP I. – Conocimientos generalistas y aptitudes prácticas. – No se requieren conocimientos de Idiomas (excepto puestos de Atención al Cliente). – Normalmente no es necesaria experiencia profesional previa en un puesto similar. – Adaptación rápida a los requerimientos del puesto (menos de 6 meses).
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo. – Las decisiones que adoptan afectan a recursos, tiempo o equipos materiales, a un nivel bajo. – No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación. – Realizan funciones y tareas sencillas y que suelen repetirse en el tiempo, que se ejecutan según instrucciones concretas y procedimientos establecidos, bajo supervisión directa y sistemática.
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – Mantienen relaciones internas con otros puestos dentro de su área o departamento, pudiendo relacionarse con otras áreas para dar servicio al cliente interno. – Se puede relacionar ocasionalmente con clientes y proveedores, dicho contacto se realiza únicamente para derivarlos al área o puesto adecuado. – Los horarios de trabajo por lo general están claramente definidos, no requiriendo el puesto disponibilidad horaria ni geográfica.

Grupo 2 (71 - 124 puntos)
PUESTOS RELACIONADOS
<p>Ordenanza / Conserje. Recepcionista. Conductor/a. Auxiliar Administrativo/a.</p>
Grupo 3 (125 - 170 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Estudios a nivel de Bachillerato, FPI o FPPII. - El puesto requiere del dominio básico de un programa / área específica. - No se requieren conocimientos de Idiomas (excepto puestos de Atención al Cliente y/o proveedores). - Es necesaria experiencia en un puesto similar de hasta 6 meses. - El tiempo de adaptación al puesto es de hasta 6 meses.
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo. - La responsabilidad por impacto del error en su puesto es de nivel bajo o medio/bajo. - No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación. - Diariamente realiza tareas de la misma naturaleza, con supervisión final para asegurar la correcta ejecución de su trabajo.
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> - Mantiene relaciones internas con hasta 3 puestos/áreas dentro de la Compañía, con puestos de nivel jerárquico similar. - Puede llegar a mantener relaciones externas con clientes o proveedores de perfil sencillo. - Normalmente el puesto se desarrolla en condiciones ambientales estables, aunque en puestos de producción puede requerir exposiciones a calor, frío, ruido y variaciones de iluminación, así como en ocasiones el transporte de objetos pesados. - No requiere de disponibilidad horaria diaria ni geográfica habitualmente.
PUESTOS RELACIONADOS
<p>Administrativo/a Seguridad, Ca y MA. Administrativo/a de Compras. Rampista (Operario/a de rampa). Administrativo/a Distribución. Administrativo/a de Planta. Administrativo/a Operaciones. Teleoperador/a.</p>
Grupo 4 (171 - 230 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Estudios a nivel de Bachillerato, FPI o FPPII. - El puesto requiere del dominio de al menos dos programas/áreas específicas. - Salvo excepciones, no se requieren conocimientos de Idiomas, aunque para algunas posiciones puede ser recomendable el conocimiento de un idioma, sobre todo a nivel técnico. - Es necesaria experiencia en un puesto similar de hasta 6/12 meses. - El tiempo de adaptación al puesto suele estar comprendido entre 6 y 12 meses.

Grupo 4 (171 - 230 puntos)
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo. – Los errores en sus tareas habituales pueden llegar a tener un impacto medio, tanto a nivel económico como a nivel de poder comprometer legalmente a la empresa, dañando su imagen con terceros. – No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación. – El puesto tiene una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo, aunque en ocasiones puede tener la autonomía suficiente para proponer soluciones relativas a sus funciones. – Diariamente se enfrenta generalmente a problemas o tareas sencillas combinadas con una o dos tareas complejas.
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – Mantiene relaciones internas con hasta 3 puestos/áreas dentro de la Compañía, con puestos de nivel jerárquico similar y ocasionalmente con puestos de nivel jerárquico superior. – Puede llegar a mantener relaciones externas con clientes o proveedores de perfil medio. – Normalmente el puesto se desarrolla en condiciones ambientales estables, aunque en puestos de producción puede requerir exposiciones a calor, frío, ruido y variaciones de iluminación, así como en ocasiones el transporte de objetos pesados. – Ocasionalmente el puesto puede requerir disponibilidad horaria y/o geográfica.
PUESTOS RELACIONADOS
Administrativo/a Comercial. Almacenero/a. Rampista Especialista (Operario/a especialista de rampa). Administrativo/a SSTT / WP. Administrativo/a IT. Delineante. Operador/a de Planta. Procurement Specialist. Técnico/a mantenimiento estaciones de llenado. Mecánico/a de mantenimiento I. Técnico/a ultrasonidos.
Grupo 5 (231 - 300 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> – Estudios a nivel de FP II, Diplomatura o Ingeniería Técnica. – El puesto requiere del dominio de al menos dos programas / áreas específicas. – Puede requerir el dominio de un idioma extranjero. – Es necesaria experiencia en un puesto similar que suele oscilar entre 6 y 12 meses. – El tiempo de adaptación al puesto suele estar comprendido en torno a 12 meses.
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – Por lo general no dispone de equipo a cargo, aunque podría en puestos concretos supervisar jerárquicamente hasta 2 personas y funcionalmente hasta 5. – Los errores en sus tareas habituales pueden tener un impacto medio, tanto a nivel económico como a nivel de poder comprometer legalmente a la empresa, dañando su imagen con terceros. – Por lo general no dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación. – El puesto tiene una supervisión ocasional o solicitada por su ocupante, pudiendo realizar propuestas relativas al día a día. – Se enfrenta generalmente a problemas o tareas sencillas, combinadas con una o dos tareas complejas.

Grupo 5 (231 - 300 puntos)
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – Mantiene relaciones internas con hasta 3 puestos/áreas dentro de la Compañía, con puestos de nivel jerárquico similar y ocasionalmente con puestos de nivel jerárquico superior. – Puede llegar a mantener relaciones externas con clientes o proveedores de perfil medio, pudiendo llegar a hacer recomendaciones a clientes o presentar conclusiones. – Normalmente el puesto se desarrolla en condiciones ambientales estables, aunque en puestos de producción puede requerir exposiciones a calor, frío, ruido y variaciones de iluminación, así como en ocasiones el transporte de objetos pesados o la realización de esfuerzos físicos elevados. – Ocasionalmente el puesto puede requerir disponibilidad horaria y/o geográfica.
PUESTOS RELACIONADOS
Administrativo/a SSTT tanques. Coordinador/a Call Center CO2. Administrativo/a de Créditos. Backoffice Comercial. Jefe/a de Equipo. Resp. Laboratorio gases medicinales. Analista de laboratorio. Mecánico/a de mantenimiento II. Administrativo/a Tesorería. Técnico CO2. Inspector/a ultrasonidos. Técnico Créditos CSC. Administrativo/a CSC (Créditos).

Grupo 6 (301 - 400 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> – Estudios al menos de nivel de Diplomatura o Ingeniería Técnica. – Es necesario dominar 2 ó 3 programas o áreas de conocimientos específicos. – Casi siempre el puesto suele requerir el dominio de un idioma extranjero. – Es necesaria una experiencia profesional previa mínima de 1 año en un puesto similar. – Requiere un periodo mínimo de 1 año para un desempeño eficiente del puesto.
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – El mayor peso de funciones incluye la realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen un contenido de actividad intelectual y relaciones humanas. – Son principalmente responsables de su propio trabajo, aunque pueden para ello colaborar con otros o coordinar funcionalmente a un grupo de trabajadores (hasta 15 personas). En casos muy específicos podrían ser responsables directos de la ejecución de un máximo de 5 trabajadores. – Las decisiones que adopta pueden impactar económicamente al área o proyecto al que pertenecen. Así mismo, puede comprometer legalmente o dañar la imagen de la empresa o la relación con el cliente, siendo el impacto de nivel medio. – Puede disponer de presupuesto medio de gastos, inversiones u objetivos de facturación, pidiendo autorización a partir de determinada cantidad. – Combinan sus tareas habituales de complejidad media con la resolución de problemas o tareas complejas que requieren especialización. – Posee autonomía para tomar decisiones dentro de su puesto, pero siempre propone si la decisión tiene algún componente estratégico o de impacto económico. – Resuelve problemas siguiendo los procedimientos establecidos, proponiendo siempre cualquier solución si no está contemplado en estos.

Grupo 6 (301 - 400 puntos)
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – Mantiene relaciones internas con otras áreas/ puestos de la organización, principalmente del mismo nivel jerárquico, aunque ocasionalmente puede relacionarse con niveles superiores. – Se relaciona con clientes y/o proveedores, para hacer recomendaciones, propuestas y trasladar/solicitar información. – Puede requerir ocasionalmente disponibilidad horaria o geográfica.
PUESTOS RELACIONADO
<p> Ayudante/a Técnico SSTT. Planner. Técnico/a Recursos Humanos. Secretaria/o de Dirección. Técnico/a Comercial WP. Responsable de caja. SPG Back Office Responsable. Técnico/a Gases Especiales. Instrumentista. Coordinador/a equipo CSC. Responsable Técnico Calidad. Técnico/a IT. Responsable Medio Ambiente. Jefe/a de Tesorería. Responsable Adm Ventas y Distribuidores. legal Associate. Responsable de almacén. Administrativo/a Contable. Especialista/Técnico-a Producto. Gestor/a de Créditos. Price Analyst. Jefe/a de Servicio Postventa. Técnico/a Logística y Formador/a. Ingeniero/a de operaciones. Técnico/a Compras. Analista IT. Ingeniero/a de logística. Jefe/a de Servicios Zona. Técnico/a Comercial Gases. Gestor/a Terapias Respiratorias. Adjunto/a Jefe de Planta. Adjunto/a Responsable Instalaciones. Técnico/a Seguridad. key Account Manager Medicinal. Ingeniero/a de proyectos. Técnico/a de Proyectos. Jefe/a de tráfico. Técnico/a Calidad. Analista Consolidación Fiscal. </p>

Grupo 7 (401 - 600 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> – Estudios a nivel de, al menos, Diplomatura o Ingeniería Técnica, siendo recomendable para el desempeño del puesto Licenciatura o Ingeniería Superior. – Es necesario el conocimiento experto de al menos dos/tres programas o áreas específicos. – Es necesario el conocimiento de un idioma extranjero. – Es necesaria una experiencia profesional previa de 1 a 3 años en un puesto similar. – Requiere un periodo mínimo de 1,5 años para un desempeño eficiente del puesto.

Grupo 7 (401 - 600 puntos)
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – Suele tener equipo a cargo, dirigiendo entre 3-5 personas, pudiendo llegar a supervisar funcionalmente a un equipo de entre 5-15 personas. – Las decisiones que adopta suelen tener un impacto medio/alto a nivel económico, legal, de imagen o de relación con clientes. – Puede disponer de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación de un proyecto o área. – La mayor parte de tareas que desempeña en su función son complejas, que requieren especialización. – No suele recibir una supervisión directa, aunque reporta a un superior. Posee autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto medio, llegando a proponer decisiones estratégicas. – Resuelve problemas siguiendo los procedimientos establecidos, proponiendo siempre cualquier solución si no está contemplado en estos.
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – Se relaciona con más de tres puestos/áreas de la organización de mismo o superior nivel jerárquico. – Puede llegar a tener un papel principal en las relaciones externas con clientes, proveedores o instituciones públicas a nivel medio/alto. – Suele requerir disponibilidad horaria y geográfica.
PUESTOS RELACIONADOS
<p>Jefe/a de Planta CO2. Jefe/a de Planta Hidrógeno. Jefe/a Estación de Llenado. Responsable de instalaciones. Controller Analista Negocio. Jefe/a de mantenimiento de instalaciones. Responsable de proyectos GSS. Responsable desarrollo aplicaciones IT. Manager RRHH. Responsable de Compras. Manager logística WP. Jefe/a de Proyectos. Jefe/a Estación de Llenado y Dir. Técnico Med. Manager Departamento Legal. Jefe/a de producto (WP). Jefe/a de producto (Gases). Manager CSC. Responsable de Calidad. Responsable Infraestructuras IT. Operations Manager Homecare. Jefe/a de Ventas I. Jefe/a de créditos.</p>

Grupo 8 (601 - 800 puntos)
CONOCIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> – Estudios a nivel de Licenciatura o Ingeniería Superior, siendo recomendable formación complementaria de Master o MBA. – Es necesario el conocimiento experto en más de tres programas o áreas específicos. – Es necesario el dominio de un idioma extranjero, siendo recomendable para determinadas posiciones, el conocimiento de un segundo idioma. – Es necesaria una experiencia profesional previa de más de 3 años en un puesto similar. – Requiere un periodo mínimo de 2 años para un desempeño eficiente del puesto.

Grupo 8 (601 - 800 puntos)
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – Tiene equipo a cargo, dirigiendo entre 5-10 personas, pudiendo llegar a supervisar funcionalmente a un equipo de entre 15-30 personas. – Las decisiones que adopta pueden tener un alto impacto a nivel económico, legal, de imagen o de relación con clientes. – Dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación de una unidad completa, con unos objetivos internos o comerciales altos o medio/altos. – Las tareas que desempeña en su función son complejas, que requieren especialización. Resuelve problemas complejos que requieren visión global y especialización. – Posee autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto importante, pudiendo llegar a tomar decisiones estratégicas.
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – Se relaciona con todos o casi todos los departamentos a primer nivel. – Casi siempre mantiene relaciones con grandes clientes/instituciones. – Su disponibilidad horaria y geográfica suele ser alta.
PUESTOS RELACIONADOS
Delegado/a zona / Jefe/a de Ventas II. Jefe/a de planta gases especiales. Jefe/a de Servicios Técnicos. Jefe/a de planta separación de aire. Marketing Manager. Tax Manager. Price & pricing Strategy Manager. Manager Distribución/Producción Comprimido. Manager Distribución/Producción Líquido. Medical Manager & Government Affairs. Jefe/a Gestión Financiera. Applications Manager.

Grupo 9 (801 - 1000 puntos)
CONOCIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> – Ingeniería Superior/ Licenciatura / Postgrado. – Es necesario poseer conocimiento experto en más de 3 programas o áreas de conocimientos específicos. – Conocimientos de Inglés Nivel Alto. – Dilatada experiencia profesional previa, de más de 3 años en un puesto similar. – Requiere más de 3 años de adaptación para un desempeño eficiente del puesto.
RESPONSABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y establecen las líneas generales de actuación para el correcto desarrollo de la actividad de la empresa. – Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales de toda la organización. – Resuelven problemas complejos que requieren una visión global, estratégica y especializada. – Asumen la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados a nivel general, así como están vinculados directamente y de forma decisiva a la entrada de ingresos, operaciones financieras de alto nivel, manejando presupuestos de gastos o inversiones significativas. – Toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa a nivel estratégico, económico, legal e imagen de la Organización. – Poseen autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto alto, incluyendo las estratégicas.

Grupo 9 (801 - 1000 puntos)
COMPLEJIDAD
<ul style="list-style-type: none">– Mantienen relaciones internas de primer nivel con todas las áreas de la Organización.– Representa a la Empresa al máximo nivel en sus relaciones externas con Instituciones, grandes clientes o proveedores.– Requieren máxima disponibilidad horaria y geográfica.
PUESTOS RELACIONADOS
Director/a de Productividad. Director/a de Compras. Director/a de SSTT. Director/a IT. Director/a Legal. Director/a Seguridad, calidad y MA. Director/a Financiero. Director/a de RRHH. Director/a de Operaciones. Director/a de ventas y márketing. Director/a General.

ANEXO 2

Reglamento de plus voluntario (primas)

La compañía tiene establecido un Plus Voluntario aplicable para el personal perteneciente a los grupos 1, 2, 3, 4 y 5, que no cobre prima objetiva, o tenga un incentivo directo de venta o gestión.

El fondo destinado a este Plus Voluntario es el 12% del salario de todo el personal afectado por este Plus, y se aplicará de acuerdo a las siguientes normas:

1. Factores

Se valorarán en cada persona trabajadora los siguientes factores:

a) Calidad de Trabajo:

Calidad tanto al producto final como del servicio, grado de habilidad y cuidado, capacidad para evitar errores y conocimiento del trabajo.

b) Cantidad de Trabajo y Rendimiento:

Volumen de trabajo realizado, capacidad de mantenerse a un constante nivel de rendimiento.

c) Responsabilidad.

– Capacidad de trabajar en colaboración con los demás, poniendo al servicio común sus propios conocimientos y actividad.

– Capacidad de resolver los problemas inherentes al puesto.

2. Valoraciones

La puntuación mínima será de 10 puntos⁽¹⁾. Se valorará dentro de los siguientes valores:

⁽¹⁾ Repartir los 10 puntos entre a) = 3 puntos; b) = 3 puntos; c) = 4 puntos.

a) Calidad de Trabajo: de 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

b) Cantidad de Trabajo y Rendimiento: de 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

c) Responsabilidad: de 0 a 2 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 4 puntos mínimo y un máximo de 6.

3. Comité y procedimiento de valoración

1. Estará formado por los siguientes miembros:

- 1) Jefe o Jefa de Departamento, Planta o Centro.
- 2) Delegados o Delegadas de Personal o Comité del Centro a evaluar.
- 3) Representante del Departamento de Personal.

2. El Comité se reunirá antes del comienzo del segundo semestre para conocer las valoraciones del personal del Centro de Trabajo respectivo. En los casos en que se produzca una disminución sobre la puntuación vigente se le comunicará a la propia persona afectada haciéndole saber asimismo las razones de ello. Durante el semestre siguiente se hará por parte del Jefe o jefa de Departamento, Planta o Centro un seguimiento de la actividad desarrollada por la persona trabajadora afectada por la disminución de prima, concluido el cual la valoración anterior se modificará o pasará a ser aplicable con efectos de 1.º de enero del año siguiente, informando de todo ello al Comité de Valoración. En los demás casos la valoración será aplicable con efectos del mes de julio de ese mismo año.

3. Las medias de las valoraciones de cada Centro deben ajustarse a los 14 puntos por personal (Prima del 12 %), con una cierta tolerancia, que será mayor en el caso de que en dicho Centro existan personas con valoraciones excepcionalmente altas. Las valoraciones deberán aproximarse lo más posible a la Distribución Normal (Campana de Gauss), admitiendo una tolerancia en los centros con pocas personas, tendente a buscar que los comportamientos homogéneos irregulares de las personas no se vean perjudicadas por situaciones ajenas a él.

4. Percepciones

La percepción a cobrar durante el año de vigencia de la valoración se establece en un porcentaje del salario, compuesto por salario base, más complemento de convenio, más, en su caso, complemento personal. Los porcentajes a aplicar en función de la valoración serán:

Puntos	% sobre salario
10	6
11	7,30
12	8,80
13	10,40
14	12

Puntos	% sobre salario
15	14,20
16	16,40
17	19
18	21,60

El beneficio de este Plus Voluntario se abonará a la persona trabajadora que lo posea sólo por día realmente trabajado, con las siguientes excepciones: Período de vacaciones, asistencia a actos en función de Cargo Sindical y en reuniones como Representante de Personal o como miembro del Comité de Seguridad.

5. Nuevos ingresos

El personal de nuevo ingreso, percibirá la prima mínima (6 %) a partir del primer día del mes siguiente en el que cumpla un año de antigüedad, hasta que empiece a percibir la que le corresponda, por su entrada en el ciclo normal de las valoraciones establecido para todo el personal.

ANEXO 3

Reglamento de conducta

Principios

1. Las presentes normas tienen por objeto el establecer unas pautas de conducta en el ámbito de las relaciones laborales, lo que se considera necesario para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente texto.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. Tanto la falta como la imposición de sanción, sea cual fuere su calificación, si se requiriese, se efectuará mediante comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador y a sus representantes legales del centro de trabajo donde presten sus servicios.

Faltas

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta de tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a treinta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - c) El abandono por más de una vez del puesto de trabajo sin causa justificada, por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - d) La desatención y falta de corrección en el trato con personas ajenas a la Empresa cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la misma.
 - e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - f) La embriaguez no habitual en el trabajo.

g) El incumplimiento de las normas de seguridad, sin que tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

h) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado advertencia de la Empresa.

i) 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.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta de cinco ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a ciento veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen prejuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

g) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) La divulgación o comunicación a terceros de las informaciones comerciales, industriales o económicas, que tengan carácter de confidenciales por haberlo declarado así expresamente la Dirección, independientemente de que causen perjuicio a la Empresa o no.

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La ejecución negligente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

k) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

l) La reincidencia en la comisión de siete faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) Amenazas u ofensas proferidas por cualquier empleado, incluidos los que ocupen puestos de confianza, y dirigidas contra algún representante de las personas trabajadoras en el desempeño de tal cometido.

n) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente por un plazo superior a una semana, si no existiera informe médico.

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

b) La divulgación o comunicación a terceros de las informaciones comerciales, industriales o económicas, que tengan carácter de confidenciales por haberlo declarado así expresamente la Dirección, que produzcan grave perjuicio para la Empresa.

c) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

d) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

e) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga y establecidos de acuerdo con la legislación vigente.

f) El abuso de autoridad por parte de los jefes o quienes desempeñen funciones de mando siempre será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa a través del Delegado de Personal del Centro.

g) El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

h) La reiterada no utilización de los elementos de protección, en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

i) Las derivadas de los apartados 1.d), 2.k) y 2.l) del presente artículo, en función de su gravedad.

j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

l) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

m) El acoso moral (mobbing), entendiendo 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.

Sanciones

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

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de diez a veinte días o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta seis meses o despido disciplinario, en el supuesto de que fuera calificada de un grado máximo.

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.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, tres o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO 4

Plan para la igualdad, no discriminación, prevención y actuación en casos de acoso del colectivo LGTBIQ+

Introducción

El derecho a la igualdad de trato en el empleo es de crucial importancia dentro del marco internacional, europeo y nacional y está basado en el desarrollo constitucional del principio de igualdad que recoge nuestro ordenamiento jurídico y la mayoría de textos normativos de los países de nuestro entorno. Es también, un importante impulso para generar un conjunto de medidas legales que permitan reforzar la lucha contra la discriminación reforzada en el ámbito de la negociación colectiva.

La Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y desarrollada en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan los planes LGTBI, establece que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas de este colectivo. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

En cumplimiento con la citada normativa y en la defensa y promoción de sus principios corporativos, Nippon Gases España S.I.U. ha acordado con la representación legal de sus personas trabajadoras el estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y otras orientaciones e identidades (en adelante colectivo LGTBIQ+) en la empresa, así como un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género).

Nippon Gases España, SLU refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad y los derechos humanos, al asegurar que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, fomentando un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso donde todos los empleados se sienten valorados y aceptados. Y así, contribuye a una mejor satisfacción laboral y bienestar emocional de sus personas trabajadoras, proporcionando un entorno laboral atractivo para atraer y retener talento diverso.

Compromiso de nippon gases españa con la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBIQ+

Nippon Gases España, SLU, ratifica su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. De acuerdo con este compromiso, Nippon Gases España, SLU, declara que las actitudes de acoso o discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Por lo tanto, Nippon Gases España, SLU, se compromete a:

- Poner todos los medios y recursos a su alcance para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas del colectivo LGTBIQ+ dentro de la organización.
- No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones discriminatorias o de acoso contra sus personas trabajadoras del colectivo LGTBIQ+.
- No ignorar y gestionar adecuadamente las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de discriminación y/o acoso.

- Mantener, fomentar y actualizar el procedimiento para recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran recibirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias de buena fe, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Aplicar las medidas correctivas y disciplinarias oportunas a las personas que ejerzan acoso y/o discriminación contra el personal del colectivo.
- Fomentar acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso y discriminación, tales como la formación, difusión y evaluación de las medidas, políticas y protocolos vigentes.
- Involucrar a toda la plantilla, especialmente a aquellas personas con puestos de responsabilidad con personal a cargo, en el conocimiento, comprensión y difusión de las medidas, políticas y protocolos contra el acoso, la no discriminación y el fomento de entornos laborales seguros e inclusivos.
- Contar con la participación de la representación legal del personal de la organización en el diseño, desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas que se produzcan en este sentido.

Partes negociadoras del plan y ámbito de aplicación

El presente Plan para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBIQ+ de Igualdad ha sido negociado por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Nippon Gases España, SLU.

El presente plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Nippon Gases España, entendiéndose por tal a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en todos sus centros de trabajo, con independencia de su posición, categoría, nivel o cargo, incluido el personal puesto a disposición de Empresas de Trabajo Temporal.

El plan se hará extensivo a quienes soliciten un puesto de trabajo, proveedores, clientes y demás personas vinculadas a la organización.

Procedimiento para solución de discrepancias en la aplicación e interpretación del plan

Las partes firmantes del presente Plan para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión acuerdan someterse a la mediación para la solución extrajudicial de conflictos al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA FSP), quedando, en este caso, ambas partes adheridas al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Conceptos y definiciones

LGTBI fobia: Es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Orientación sexual: Es la atracción sexual y afectiva hacia otras personas. Como ejemplos de orientación sexual estaría la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, pansexualidad, etc.

Expresión de género: Es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. La expresión de género no depende de la orientación sexual, aunque sí que está directamente condicionada por ella. Mientras que una expresión de género normativa es acorde con la identidad de género del individuo, una expresión de género no normativa no suele concordar con dicha identidad de género.

Diversidad familiar: Unidades familiares más allá del modelo tradicional de familia, como las familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas, tardías, transnacionales, con o sin hijos, familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o transexuales, o cualquiera otra de las muchas formas de familia que están presentes en nuestro entorno.

Trans: Término que engloba a las personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación afectivo-sexual, por tanto, cabría la posibilidad de que una persona trans fuera heterosexual, homosexual o bisexual.

Cisgénero: Contraparte de trans, es decir, que se identifica con su sexo/género asignado.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple o insectorial: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Objetivos generales del plan

- Generar un espacio de trabajo inclusivo, libre de violencias y de odio, para que quien quiera expresarse lo pueda hacer libremente y sin recibir ningún tipo de represalia discriminatoria por ello.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad LGTBIQ+.

Objetivos específicos y medidas

Área de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Medida 1: Inclusión en el Convenio Colectivo de Nippon Gases España del artículo 66 sobre igualdad de trato y no discriminación, dando visibilidad al compromiso de la Compañía sobre la igualdad, diversidad e inclusión, contribuyendo a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de

las personas LGTBIQ+. Dicho artículo informa y refiere al presente Plan, así como al protocolo de actuación en casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Área de acceso al empleo, contratación y selección

Medida 2: Comprobar y garantizar que los procesos de selección son objetivos y neutros, basados en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Medida 3: Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso corporativo con la igualdad, diversidad e inclusión, dando a conocer la cultura corporativa de ambientes de trabajo seguros, respetuosos, diversos e inclusivos.

Medida 4: Formación e información a las personas que participan en los procesos de selección del personal sobre el proceso utilizado, basado en el mérito, las habilidades, los conocimientos y las competencias de las personas candidatas, sin discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar, erradicando sesgos que conlleven discriminación directa o indirecta. Se hará hincapié en la prohibición de cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, así como la solicitud de datos de carácter personal que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.

Medida 5: En caso de procesos externos (ETTs, Head hunters, empresas de consultoría, etc.) se comprobará que la entidad y equipo que lo desarrollan incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBIQ+. Así mismo, se les dará traslado del presente Plan y de los diferentes compromisos de la compañía en esta materia.

Área de clasificación y promoción profesional

Medida 5: Asegurar que los criterios corporativos para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que garanticen la no discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos y neutros, entre otros los de cualificación y capacidad, asegurando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Medida 6: Formación e información a las personas que participan en los procesos de promoción del personal para erradicar sesgos que conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos y neutros, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Área de formación, sensibilización y lenguaje

Medida 7: Difusión a toda la plantilla del Plan para la igualdad de las personas trabajadoras del colectivo LGTBIQ+ por los canales habituales de comunicación corporativos, incluido el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Medida 8: Inclusión del contenido del Plan, del protocolo de acoso y de la cultura inclusiva de la compañía en las sesiones de bienvenida de nuevos empleados y en las charlas formativas para becarios.

Medida 9: Inclusión, dentro de la escuela de entrenamiento u otros planes de formación, de acciones específicas relacionadas con la diversidad, la inclusión, y los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Cultura empresarial

Medida 10: Mantenimiento y promoción de las actividades organizadas con motivo de la semana del talento diverso de Nippon Gases España relacionadas con la sensibilización hacia el colectivo LGTBIQ+ en la compañía.

Medida 11: Realización de estudio sobre el nivel de conocimiento, percepción y valoración de la cultura empresarial sobre la inclusión del colectivo LGTBIQ+ en Nippon Gases España, a través de cuestionarios anónimos y voluntarios en los que los participantes podrán valorar, entre otras cosas, el nivel de confianza y seguridad de los empleados para compartir su orientación sexual, el nivel de compromiso de la compañía con la diversidad, su nivel de conocimiento de las diferentes políticas y protocolos, su valoración de la cultura corporativa con respecto a la diversidad e inclusión, etc. Las consultas realizadas estarán abiertas a cualquier tipo de sugerencia o iniciativa. En ningún caso se indagará sobre la orientación o identidad de las personas trabajadoras de Nippon Gases España, por lo que ninguna de las preguntas podrán ir dirigidas a este fin.

Medida 12: Las actividades promovidas por la empresa, fuera del horario y el entorno laboral, orientadas a la convivencia de las personas trabajadoras y sus familias, garantizarán y fomentarán la inclusión de todo tipo de diversidad individual y familiar.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Medida 13: Mantenimiento y fomento de la red de apoyo EQUALS para personas trabajadoras del colectivo LGTBIQ+ y aliados. Mantenimiento, fomento y difusión de los canales de comunicación y actividades desarrolladas por esta red de apoyo.

Permisos, beneficios sociales y régimen disciplinario

Medida 14: Garantizar que los permisos y licencias, así como el paquete corporativo de beneficios sociales atiendan a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a ellos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que establece el convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario

Medida 15: Se considerará como falta grave de respeto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de la gravedad de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

Vigilancia de la salud

Medida 16: Reconocimiento expreso de la prohibición de los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, sean causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Nippon Gases España, SLU

Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Adicionalmente, La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI adelanta una serie de objetivos y medidas que apuntan al papel clave que juegan las empresas como colaboradoras en la defensa de la igualdad efectiva de todas las personas trabajadoras. Esta ley, establece la obligatoriedad para las empresas de disponer de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Por todo ello, Nippon Gases así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso, este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

Este protocolo ha de entenderse como una herramienta en pro de la igualdad y el respeto, viva y abierta, susceptible de ser actualizada, modificada y/o mejorada conforme al devenir de la compañía y la sociedad.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras que forman parte de Nippon Gases España, SLU, con independencia de su puesto, categoría, nivel, localización geográfica o tipo de contrato. Igualmente, este protocolo ha de tener en cuenta no sólo a la plantilla, sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito de la empresa.

También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por Nippon Gases España, SLU, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Definiciones

Se define como conducta discriminatoria, originaria de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personal del colectivo LGTBIQ+ una desventaja particular respecto de la población no perteneciente al mismo.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. La empresa velará que el presente protocolo sea conocido no solo por el personal actual, sino también por el personal que se vaya incorporando a la empresa con posterioridad a la aprobación y publicación del presente protocolo.

Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en las acciones formativas relacionadas con el área de igualdad, diversidad, inclusión y fomento de ambientes de trabajo respetuosos.

La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que pueden derivarse de su incumplimiento.

Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, ...).

La reclamación o denuncia de la situación de acoso

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

c) Los y las representantes de las personas trabajadoras siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. Nippon Gases España proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona que la formula.

4. El Sistema Interno de Información es el medio que Nippon Gases España pone a disposición de sus empleados/as para comunicar cualquier hecho relevante o infracción de la que se haya tenido conocimiento, comprendiendo, entre otras, situaciones vinculadas con el acoso o discriminación.

El Sistema Interno de Información es un medio totalmente confidencial y que permite también las denuncias anónimas. Se garantiza que la persona que haya comunicado una infracción no sufrirá ninguna represalia, siempre que se utilice de buena fe.

Puede accederse al Sistema Interno de Información a través de las siguientes vías:

– Por teléfono, a través de la denominada Hotline, en el número de teléfono que figura en el apartado correspondiente de la intranet y página web www.nippongases.com;

– Por correo electrónico, a través de la dirección compliance@nippongases.com;

– A través de la plataforma web EthicsPoint, accesible en el siguiente enlace: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/it/gui/105848/index.html>;

– Previa solicitud por escrito del informante, a través de una reunión con la Chief Compliance Officer europea y/o el Director de Recursos Humanos europeo, que también podrá celebrarse por videoconferencia. Las denuncias realizadas a través de la dirección de correo electrónico compliance@nippongases.com son recibidas por ambos Responsables del Sistema Interno de Información. Por lo tanto, no es aconsejable enviar

un informe a través de esta dirección de correo electrónico en el caso de que uno de los Responsables del Sistema Interno de Información se vea afectado por el informe.

En el supuesto de que el denunciante acuda al Responsable de Compliance local, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Legal, a la representación de los trabajadores, a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, estas personas ayudarán al informante en el proceso de denuncia y están obligadas a garantizar la confidencialidad de la información e informar por escrito inmediatamente y, en cualquier caso, dentro de las 24 horas siguientes a su recepción a los Responsables del Sistema, dando aviso simultáneo al denunciante.

Ante la recepción de una denuncia respecto una posible situación de acoso, el/la Responsable del Sistema Interno de Información acusará recibo de la misma y llevará a cabo las acciones necesarias para asegurar su correcta tramitación de conformidad con la normativa interna del Programa de Cumplimiento Normativo.

Paralelamente, y con carácter inmediato, el/la Responsable del Sistema Interno de Información remitirá la denuncia a las personas responsable del Procedimiento de actuación. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la recepción de la denuncia.

A los efectos de facilitar su tramitación, la denuncia escrita deberá contener la siguiente información orientativa (se adjunta formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre y firma de las personas responsables de la instrucción, fecha en la que se hace entrega de la misma y número de expediente.

Pese a que puedan comunicarse los hechos de forma anónima, en el supuesto de que la persona comunicante de una posible situación de acoso o discriminación sea la víctima, se la anima a comunicar su identidad para poder seguir de la forma más exhaustiva posible el Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

En caso de permanecer anónima, se tramitarán las acciones desarrolladas a continuación en la medida de lo posible y con la información disponible, sin perjuicio de que pueda deberse archivar el expediente si su tramitación resulta imposible.

Procedimiento de actuación

Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género

Composición:

Debido a que este protocolo está relacionado y se complementa con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, la estructura de las comisiones que de ellos se derivan serán iguales para no duplicarse en estos casos.

De esta forma, la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género será paritaria, formada por un máximo de cuatro

componentes, dos por parte de la empresa y dos por parte de la representación de los trabajadores.

Por parte de la empresa: la Dirección de RRHH o la persona/s designada/s por esta.

Por parte de la representación legal de los trabajadores: La persona/s designadas de entre los miembros de la comisión de igualdad.

De igual manera se ha de nombrar, de forma paritaria, el mismo número de miembros suplentes.

En caso de que fuera imposible constituir la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por falta de personal, la empresa y la representación legal de la plantilla, de forma paritaria, pueden designar como miembros de la Comisión a otras personas.

Incompatibilidades:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Funciones de la Comisión:

Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.

Recomendar las medidas cautelares que estime convenientes.

Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Principios y garantías del procedimiento

Respeto y protección a las personas:

Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo.

Confidencialidad:

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

Diligencia y agilidad:

La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

Imparcialidad y buena fe:

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

Restitución de las víctimas:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Protección de la salud de las víctimas:

La dirección de la empresa valorará de oficio o a instancia de la Comisión o de la propia víctima, la aplicación de medidas para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

Prohibición de represalias:

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen de buena fe una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

Intervinientes en el procedimiento

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes. En cada caso se determinará quien de entre los miembros de la

Comisión ejercerá las funciones de asesor/a, encargado/a de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender.

– En aquellos casos especialmente complejos, de alto impacto o que pudieran acarrear graves consecuencias, la Comisión podrá disponer del apoyo de un asesor/a externo que oriente en el desarrollo de la investigación y en la elaboración de las propuestas de adopción de medidas.

– La dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

Medidas cautelares:

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

Procedimiento informal:

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realice las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender así como la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada,

la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si el denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

Procedimiento formal:

Si el procedimiento informal no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación del escrito de denuncia por cualquiera de las vías especificadas en el apartado titulado «La reclamación o denuncia de la situación de acoso».

En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de cinco días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares. La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la

Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.

- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y propondrá a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

- Propuesta de medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En los casos en los que se haya acreditado la situación de acoso y las propuestas planteadas no impliquen la desvinculación o traslado de la persona agresora, la Comisión estudiará propuestas en este sentido, que eviten en la medida de lo posible la convivencia entre ambos.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de un mes.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

Medidas complementarias:

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género podrá proponer la adopción de las medidas adicionales, como por ejemplo, el apoyo psicológico y social a la persona acosada o la modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

Tipificación de las faltas y sanciones

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado de buena fe queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género

y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente, que suponga abuso de poder.

Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

Se reunirá anualmente, en el marco de las comisiones establecidas para el seguimiento del plan de igualdad, con el objetivo de revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En el caso de que durante el periodo evaluado existan circunstancias que lo justifiquen, elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Evaluación de la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

Disposición final primera.

La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Disposición final segunda.

Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de:

- Acoso Sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso discriminatorio
- Acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género

Persona denunciante:

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Persona denunciada (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Persona que sufre el acoso, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Hechos que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.):

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En, a de de 20.....

Fdo: Recibí (Nombre y DNI).