



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Industrias Doy Manuel Morate, S. L., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Industrias Doy Manuel Morate, S.L. (Expediente C-001/2023 Código 33000702011980), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 22 de septiembre de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 26 de enero de 2023.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. (autorizada en Resolución de 17-06-2020; publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2023-00715.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DOY MANUEL MORATE, S.L.

Acta de Otorgamiento

Asistentes:

Parte Empresarial:

D. Bruno Antonio Pedregal García.

D. Esteban Salvador García.

D. Ramón Galán Seijo.

Parte Social:

D. Marcos García Álvarez.

D. José Ignacio Suarez Segovia.

D. José Ramón Menéndez Fernández.

Asesores de la representación de los trabajadores (CCOO), con voz, pero sin voto:

D. José Luis García Montes.

Tal y como consta en el acta de constitución actúan como:

Presidente: D. Bruno Antonio Pedregal García.

Secretario: D. José Ramón Menéndez Fernández.

En Trubia, siendo las Doce horas del día 22 de septiembre de dos mil veintidós, se reúnen en los locales de la empresa en Trubia, Barrio Quintana, s/n.º, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la empresa Industrias Doy Manuel Morate, S.L, que se relacionan en el encabezamiento.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del citado Convenio, por unanimidad en cuanto a la representación de la empresa, y por todos los representantes de las Centrales Sindicales, en cuanto a la representación social.



Artículo 1.—Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales del personal de Industrias Doy Manuel Morate, S.L., tanto individual como colectivamente y en todos sus centros de trabajo.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio de empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.—Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal independientemente del tipo de contrato que lo ligue con la Empresa, sin más excepciones que aquellas personas que, por sus cargos y otras condiciones y previa oferta de la empresa aceptada por los interesados, sean considerados como personal fuera de Convenio.

Artículo 3.—Ámbito territorial y temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación en el BOPA, en el momento de su firma, pero retrotrayendo sus efectos al 01 de enero de 2022 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, siendo por tanto la vigencia del pacto colectivo la de cinco anualidades completas.

La denuncia podrá hacerse por escrito, por cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales que intervinieron en la negociación, con dos meses de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 4.—Comisión de vigilancia.

Se constituirá una Comisión Paritaria y de Conflictos para la recta aplicación e interpretación de los acuerdos pactados, y para aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a los trabajadores (Anexo II). Sus acuerdos serán de obligado cumplimiento para ambas partes.

Esta Comisión Paritaria y de Conflictos estará domiciliada en los locales de Industrias Doy Manuel Morate, S.L. y constará de seis representantes de entres las partes firmantes del Convenio Colectivo vigente, TRES representantes de la Dirección y TRES trabajadores de Industrias Doy Manuel Morate, S.L. en representación de la Parte Social.

Artículo 5.—Jornada Laboral.

La jornada máxima anual será de 1.744 horas, equivalentes a 218 días, tanto para el personal de jornada normal y continuada, como para el personal de batería a dos, tres o más turnos durante el año 2022.

El personal de batería a dos, tres o más turnos verá reducida su jornada según la siguiente secuencia:

- Durante la anualidad 2023 será de 1.736 horas, equivalentes a 217 días.
- Durante la anualidad 2024 será de 1.728 horas, equivalentes a 216 días.
- Durante la anualidad 2025 y de 2026 será de 1.720 horas, equivalentes a 215 jornadas.

Se acuerda dotar adicionalmente una bolsa de 8 horas anuales por trabajador, si bien esta jornada adicional sólo será utilizada en el caso de necesidades de formación y absentismo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales para el personal de jornada normal y continuada y tendrán derecho a un descanso mínimo ininterrumpido de día y medio que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo de la semana en que se genera o, en su caso, la mañana del lunes de la siguiente semana, excepto para el personal que por su trabajo esté sujeto a un cuadrante.

Para el personal a turnos los descansos estarán establecidos en los cuadrantes de cada planta o taller y estarán computados por períodos de tres, cuatro o más semanas, dependiendo de cada taller o planta.

Con carácter general, la jornada diaria no podrá superar las de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente habrá como mínimo doce horas de descanso. No obstante, dentro de los límites de la jornada máxima indicada, del descanso mínimo semanal y el de entre jornadas, la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 80 horas por persona trabajadora y año natural de vigencia del presente convenio, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la empresa, mediando un preaviso de noventa y seis horas, para atender necesidades productivas urgentes de la empresa.

Para el personal a turnos o con jornada continuada se computará como jornada de trabajo el período diario de treinta minutos establecido para el bocadillo.

La jornada partida no podrá en ningún caso fraccionarse en más de dos períodos durante un mismo día.

Artículo 6.—Fiestas.

Las fiestas laborables tendrán carácter retributivo y no recuperable, garantizándose por este Convenio Colectivo un mínimo de 14 fiestas al año, de las cuales dos serán locales.

En el turno de 22 a 6 horas de los días de Nochebuena y Nochevieja se estudiará la posibilidad de reducir la actividad, recuperándose oportunamente las pérdidas que se puedan derivar de dicha reducción.



Artículo 7.—*Vacaciones.*

Salvo en caso de necesidad y previo acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado, con conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores, las vacaciones anuales se disfrutarán en días sucesivos e ininterrumpidos. El período de vacaciones será de 30 días naturales, excepto para los trabajadores cuya jornada habitual sea la normal o continuada que será de 22 días laborables con un mínimo de 30 naturales.

- a) Época de disfrute: Los días contabilizados como vacaciones serán el primero laborable y el último natural. Se fija como período preferencial de disfrute el comprendido entre los meses junio a septiembre, ambos inclusive.

Se respetarán los acuerdos existentes entre departamentos o talleres que tengan sus vacaciones en un período inferior a tres meses.

- b) Turnos de vacaciones: Para el personal de turnos, las vacaciones estarán incluidas en los cuadrantes establecidos para cada planta o taller, confeccionados por la Dirección de la Empresa y comunicados a la Representación Legal de los Trabajadores.

El personal a jornada normal o continuada conocerá con dos meses de antelación el disfrute de sus vacaciones.

Todos los turnos de vacaciones tendrán carácter rotativo.

- c) Obligatoriedad de su disfrute: El personal que causara baja por enfermedad en el transcurso de las vacaciones interrumpirá las mismas y, una vez obtenida el alta, reanudará sus vacaciones por el tiempo que le falte por disfrutar. En el supuesto de que su período de vacaciones hubiese finalizado y la Dirección de la Empresa lo creyera necesario, se incorporará al trabajo, disfrutando los días pendientes a los que tiene derecho cuando lo permitan las necesidades del servicio y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el que se generó ese derecho a vacaciones.

En el caso de que el trabajador se halle de baja por enfermedad o accidente y no pueda iniciar sus vacaciones dentro del año natural, seguirán rigiendo las condiciones anteriores.

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

- d) Pago de vacaciones: El importe abonado a cada trabajador durante el período de vacaciones será la media del salario que haya cobrado en los tres últimos meses que haya trabajado con anterioridad al de disfrute de sus vacaciones anuales. Las vacaciones no podrán ser abonadas en metálico.
- e) Plus de vacaciones: En los supuestos en los que el personal de convenio, debido a razones productivas u organizativas y a petición de la Dirección de la Empresa, tenga que trasladar sus vacaciones fuera del período preferente indicado en el apartado a) del presente artículo, cobrará un plus de vacaciones por cada uno de los días disfrutados fuera del período preferencial de disfrute. No obstante, este plus no será de aplicación para aquellos trabajadores que mantengan con la empresa una relación laboral de carácter temporal inferior al año.

Artículo 8.—*Horas Extraordinarias.*

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Su número se limitará a los casos estrictamente necesarios. De un modo excepcional, el trabajador está obligado a la ejecución de las horas extraordinarias cuando sean necesarios para:

- a) Reparar Siniestros o daños extraordinarios.
- b) Cubrir ausencias imprevistas, puntas de actividad y reparaciones urgentes que afecten al sistema productivo.

Será opción del trabajador cobrar las horas extraordinarias que realice, según el valor establecido para la hora extraordinaria en la tabla salarial anexa, o bien descansarlas por el mismo tiempo de exceso de jornada realizada, computándose en este caso como descanso retribuido. La fecha de este descanso será acordada entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes Legales de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando el nombre del trabajador, las causas y la distribución.

Artículo 9.—*Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a "permiso no retribuido", siempre y cuando lo soliciten a la Dirección de la Empresa con un mínimo de 48 horas de antelación a su disfrute y las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso de que hubiese dos o más solicitudes para un mismo día, se ponderarán la urgencia y antelación de la solicitud.



Artículo 10.—Permisos Retribuidos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 (del Estatuto de los Trabajadores) en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del E. T., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario del Principado de Asturias y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 11.—*Cambio de servicio.*

Con el objeto de dar facilidades a los trabajadores sujetos al régimen de turnos, se permitirá la permuta de éstos entre los destinados a un mismo servicio, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Que se cubran las necesidades del servicio.
2. Que lo autorice la Dirección de la Empresa o, en su defecto, el Jefe de Producción. Caso de ser denegada la permuta, tal denegación deberá ser razonada ante la Representación Legal de los Trabajadores.
3. Que la permuta sea solicitada por escrito a la Dirección de la Empresa, en el que debe figurar la conformidad de ambos trabajadores.

Artículo 12.—*Plantillas.*

Anualmente la Dirección de la Empresa confeccionará las plantillas de los turnos de trabajo en todos los centros de trabajo, indicando el número de trabajadores de cada Planta o Servicio y el grupo profesional al que pertenecen. Asimismo, indicará el número de trabajadores fijos y eventuales. Una copia de estos datos se entregará a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 13.—*Movilidad funcional del personal.*

En cada planta o sección estará fijada la plantilla necesaria según el régimen de turnos establecido en cada caso.

El cambio de puesto de trabajo se producirá por alguna de las tres causas siguientes:

1. Acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador o trabajadores afectados.
2. Necesidad del servicio, con el objeto de adaptar el contenido de la prestación a las necesidades organizativas de la empresa y en tanto en cuanto se mantengan las circunstancias que la provocan.
3. Falta de adaptación del trabajador al puesto de trabajo.

En cada caso, la Dirección de la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los Representantes Legales de los Trabajadores.

En todo caso, se mantendrá el máximo respeto a la dignidad del trabajador.

Artículo 14.—*Modificación de las condiciones de trabajo.*

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, según las condiciones y requisitos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías o procesos que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, previa comunicación de ello a los Representantes Legales de los trabajadores, se establecerá un período de formación y adaptación técnica necesarias, así como todo lo referente en materia de Seguridad y Salud Laboral, a los trabajadores afectados por la incorporación de esas nuevas tecnologías o procesos en su puesto de trabajo.

Artículo 15.—*Suspensión temporal del contrato.*

Si por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, fuese necesario abrir un expediente para suspender temporalmente el contrato de toda la plantilla o una parte de ella, la Empresa notificará tal circunstancia a los Representantes Legales de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria y de Conflictos.

Una vez obre en poder de la Comisión y de los Representantes Legales de los Trabajadores toda la documentación acreditativa de situación económica, técnica, organizativa o de producción que origina la necesidad de la suspensión de contratos, se abrirá un período de negociaciones en el seno de la Comisión Paritaria y de Conflictos.

En el plazo máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de inicio de las negociaciones, la Comisión establecerá por acuerdo expreso y por escrito, el alcance y demás condiciones de la suspensión y remitirá posteriormente dicho acuerdo a la Autoridad Laboral para su tramitación.

En el caso de no alcanzarse ningún acuerdo en el plazo aquí establecido se estará a lo dispuesto en el 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.—*Extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y de fuerza mayor.*

Si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor fuese necesario abrir un expediente colectivo de extinción de contratos, el procedimiento será el mismo que el señalado en el artículo 15 de este convenio para la suspensión temporal del contrato.



Artículo 17.—*Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la incorporación y conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la Empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por un mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período de excedencia

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, cuya duración no será superior a tres años contados desde la fecha de nacimiento o adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

4. Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el primer año y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y tendrán el mismo tratamiento que la excedencia forzosa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos previamente acordado.

7. A partir del primer año del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente de reintegro en las vacantes de igual o similar categoría la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. La existencia o no de estas vacantes será establecida por la Dirección de la Empresa y comunicada a los Representantes Legales de los Trabajadores.

8. En los casos de excedencia originados con motivo de enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida, la duración de la misma será de dos años como máximo y a la finalización de este período el trabajador tendrá derecho al reintegro en la Empresa en las mismas condiciones que tuviera antes de la excedencia.

Artículo 18.—*Prendas de trabajo.*

La Dirección de la Empresa, juntamente con los Representantes Legales de los Trabajadores, determinará la dotación adecuada en cantidad y calidad de las prendas de trabajo y EPI's con que la empresa debe dotar a su plantilla, respetando en todo caso la normativa de Seguridad y Salud Laboral en vigor y las indicaciones y recomendaciones del Servicio de Prevención de la Empresa.

Artículo 19.—*Ascensos profesionales.*

1. Los ascensos de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad y serán de libre designación por la Empresa.

2. Cuando un peón especialista, sea mayor de 40 años de edad y alcance en la empresa una antigüedad de 10 años, ascenderá automáticamente a Peón.

3. El acceso al puesto de gasista, la Empresa establecerá en cada caso un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, en el que se valorarán, al menos, las siguientes circunstancias: conocimiento del puesto, haberlo desempeñado con anterioridad temporalmente, tener la capacitación, en los términos previstos en los procedimientos de la Empresa, para el desempeño de todos los demás puestos de batería y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer por la empresa.

4. Para el resto de ascensos no especificados en los apartados anteriores, se procederá de acuerdo con la siguiente metodología:

- a) Se iniciará el proceso de estudio de ascenso a partir del informe favorable de su mando directo.
- b) Se continuará toda vez que se emita informe favorable por la dirección técnica del área de trabajo a la que este asignado el trabajador.
- c) Una vez que sea emitido un informe favorable por parte de la dirección de la empresa, se procederá a informar y consultar a los Representantes Legales de los Trabajadores de la decisión tomada por la dirección y se consensuarán entre la dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores una prueba teórica/práctica en base a criterios objetivos, que determinen la capacitación del trabajador para su nueva categoría.

Artículo 20.—*Conceptos retributivos.*

En el presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes conceptos retributivos:

1. Salario Convenio (salario base/mes).
2. Antigüedad.

3. Nocturnidad.
4. Plus Trabajo en Batería.
5. Plus de Gasista.
6. Plus de Trabajo en Cargue y Cribado.
7. Plus de trabajo en Molienda.
8. Plus de trabajo en Sábado, Domingo o Festivo.
9. Plus Guardia Mantenimiento.
10. Plus Apoyo Guardia Mantenimiento.
11. Plus Rotación Mantenimiento 6/4 y 7/3.
12. Plus Suplir Jefe de Mantenimiento.
13. Pagas Extraordinarias.

Las retribuciones que reconoce este Convenio al personal afecto al mismo, son las recogidas en la tabla salarial que se detalla seguidamente. No obstante, la empresa puede reconocer complementos salariales, que estarán relacionados con la productividad, eficacia y eficiencia del trabajador, en cuyo caso dichos complementos tendrán carácter "ad personam", no serán consolidables, ni revalorizables, y no computarán en las pagas extraordinarias, salvo pacto entre las partes.

Artículo 21.—*Antigüedad.*

El trabajador percibirá por quinquenio de antigüedad en la empresa, como complemento personal de antigüedad, una retribución equivalente al 5% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento

Artículo 22.—*Nocturnidad.*

El trabajador que, en los términos previstos en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, preste sus servicios en jornada nocturna (de 22:00 a 06:00 horas), percibirá un plus por jornada por este concepto de 13,96 € o de 16,23€ según su categoría profesional y de acuerdo con lo reflejado para este concepto en el anexo I "Tabla Salarial"

Artículo 23.—*Pluses.*

1. Plus Trabajo en Batería. El trabajador que preste sus servicios en batería percibirá un plus personal y no consolidable por cada día de servicio y por el importe reflejado para este concepto en el anexo I "Tabla Salarial".
2. Plus de Gasista. El trabajador que preste sus servicios como gasista o jefe de equipo de baterías percibirá un plus personal y no consolidable por cada día de servicio y por el importe reflejado para este concepto en el anexo I "Tabla Salarial".
3. Plus de Trabajo en cargue y cribado. El trabajador que preste sus servicios en cargue y cribado percibirá un plus personal y no consolidable por cada día de servicio y por el importe reflejado para este concepto en el anexo I "Tabla Salarial".
4. Plus de Trabajo en molienda. El trabajador que preste sus servicios en molienda percibirá un plus personal y no consolidable por cada día de servicio y por el importe reflejado para este concepto en el anexo I "Tabla Salarial".
5. Plus de trabajo en sábado, domingo o festivo. El trabajador que correspondiéndole descansar por cuadrante, tuviera que realizar su trabajo habitual en sábado, domingo o festivo, percibirá un plus por cada sábado, domingo o festivo trabajado de acuerdo con el importe reflejado para este concepto en el anexo I "Tabla salarial".

Artículo 24.—*Pagas Extraordinarias.*

Todo el personal de la Empresa percibirá anualmente tres pagas extraordinarias en los meses de abril, junio y diciembre y serán las siguientes:

1. Beneficios: se devenga del 1 de abril al 31 de marzo y se abonará antes del 20 de abril.
2. Vacaciones: se devenga del 1 de junio al 31 de mayo y se abonará antes del 20 de junio.
3. Navidad: se devenga del 1 de diciembre al 30 de noviembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa en el transcurso del año percibirán el importe de las pagas extraordinarias solo en proporción al tiempo de servicio prestado.

Previo acuerdo con el trabajador, las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades ordinarias.

El importe en cada uno de estos abonos es el que se recoge en el anexo I "Tabla Salarial".

Artículo 25.—*Dietas.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuando por circunstancias de trabajo tengan que almorzar fuera de las instalaciones de la Empresa, tendrán derecho a que se les abone la correspondiente "dieta de comida" de acuerdo con el valor reflejado en el anexo I "Tabla Salarial".



Artículo 26.—*Doble de Jornada.*

Si, excepcionalmente y por causas imprevistas y extraordinarias, un trabajador, a requerimiento de la Empresa, debe doblar su jornada laboral, cobrará por cada doble de jornada que realice el importe establecido para el concepto Salario Base Día en la Tabla Salarial recogida en el anexo I, más los pluses que le pudieran corresponder según el día y el turno en el que realice ese doble de jornada.

Artículo 27.—*Objetivo de Seguridad y Salud Laboral.*

Adicionalmente y con carácter no consolidable, cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo se abonará una retribución en función de un objetivo de Seguridad y Salud laboral, de forma que si el número de accidentes e incidentes laborales del año es igual al del año anterior, la retribución será del 0,4% del salario base total devengado en el año; si el número de accidentes e incidentes laborales del año es inferior en dos o menos al del año anterior, la retribución será del 0,5% de salario base total devengado en el año; si el número de accidentes e incidentes laborales del año es inferior en tres o más al del año anterior, la retribución será del 0,6% del salario base total devengado en el año. A estos efectos, se entenderá por incidente laboral aquel siniestro ocurrido a un trabajador durante la realización de sus tareas que, sin requerir baja laboral, hace precisa una intervención facultativa para su cura. Esta retribución se abonará, en su caso, junto con el salario del mes de enero del año siguiente a aquél que diera derecho a su cobro.

Artículo 28.—*Cláusula de Revisión Salarial.*

Para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026, el incremento salarial pactado será el que a continuación se indica:

1. Para el año 2022, el incremento salarial será del 3% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2021.
2. Para el año 2023, el incremento salarial será del 1% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022.
3. Para el año 2024, el incremento salarial será del 1,5% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023.
4. Para el año 2025, el incremento salarial será del 1% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024.
5. Para el año 2026, el incremento salarial será del 1% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025.

Artículo 29.—*Duración de contratos.*

Las partes acuerdan que si durante la vigencia del presente convenio colectivo, la legislación permitiera a los convenios colectivos de empresa establecer o ampliar la duración de los contratos temporales en cualquiera de su modalidad, desde ese momento, la empresa los podrá celebrar y ampliar hasta que alcance el máximo período que se permita por acuerdo convencional.

Artículo 30.—*Comisión Paritaria.*

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:
 - a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
 - b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
 - c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
2. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.
3. La Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa.
4. Reglamento de funcionamiento.
 - a) Reuniones. – La Comisión Paritaria se reunirá:
 - i. Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
 - ii. Para el caso del apartado 1 c), cada seis meses.
 - b) Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días, desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

- c) Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

- d) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

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

- e) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la empresa en Trubia, Barrio Quintana, s/n.º.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del Convenio Colectivo.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Artículo 31.—Acuerdo sobre solución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo. En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración del Comisión Paritaria del presente convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (Aisecla), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de solución Extrajudicial de conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 32.—Concurrencia.

La regulación de las condiciones establecidas en el presente convenio de empresa, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, correspondiente al sector de la actividad, en las siguientes materias:

1. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
2. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
3. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
4. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
5. Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Anexos:

Anexo I: Tabla salarial correspondiente al ejercicio 2022.

Anexo II: Comisión Paritaria y de Conflictos.

Anexo III: Grupos Profesionales y distintos escalones del Convenio Colectivo.

Trubia, a 22 de septiembre de dos mil veintidós.

Anexo I

TABLA SALARIAL 2022

| | | Mensual | |
|----------------------------------|-------------------|------------------|-------------|
| | | Salario base/mes | Antigüedad |
| Categoría | Grupo Profesional | €/mes | 5% S.M.I. |
| | | | /quinquenio |
| | | | €/mes |
| ALMACENERO | IV | 1.191,31 | 50,00 |
| PEON ESPECIALISTA | IV | 2.040,55 | 50,00 |
| PEON | IV | 2.040,55 | 50,00 |
| OPERADOR DE CUADRO | III | 1.961,89 | 50,00 |
| OFICIAL MECANICO 2. ^a | III | 1.670,09 | 50,00 |
| OFICIAL MECANICO 1. ^a | III | 1.806,02 | 50,00 |
| OFICIAL 2. ^a | III | 2.146,49 | 50,00 |



| Categoría | Grupo Profesional | Mensual | |
|-------------------------|-------------------|------------------|-----------------------|
| | | Salario base/mes | Antigüedad |
| | | €/mes | 5% S.M.I. /quinquenio |
| OFICIAL 1. ^a | III | 2.251,52 | 50,00 |
| JEFE DE EQUIPO | III | 2.131,96 | 50,00 |
| AUX. ADTVO. | III | 2.040,55 | 50,00 |
| ENCARGADO SERVICIO | II | 2.409,91 | 50,00 |
| OFI. LABORATORIO | II | 2.779,27 | 50,00 |
| OFIC. ADTVO | II | 2.779,27 | 50,00 |
| TITULADO UNIVERSITARIO | I | 3.030,81 | 50,00 |

| Categoría | Grupo Profesional | Plus | Plus sábado, |
|----------------------------------|-------------------|-------------|--------------|
| | | Nocturnidad | Domingo, |
| | | €/día | Festivo |
| ALMACENERO | IV | 13,96 | 37,52 |
| PEON ESPECIALISTA | IV | 13,96 | 37,52 |
| PEON | IV | 13,96 | 37,52 |
| OPERADOR DE CUADRO | III | 13,96 | 37,52 |
| OFICIAL MECANICO 2. ^a | III | 13,96 | 37,52 |
| OFICIAL MECANICO 1. ^a | III | 13,96 | 37,52 |
| OFICIAL 2. ^a | III | 13,96 | 37,52 |
| OFICIAL 1. ^a | III | 16,23 | 37,52 |
| JEFE DE EQUIPO | III | 13,96 | 37,52 |
| AUX. ADTVO. | III | 13,96 | 37,52 |
| ENCARGADO SERVICIO | II | 16,23 | 37,52 |
| OFI. LABORATORIO | II | 16,23 | 37,52 |
| OFIC. ADTVO | II | 16,23 | 37,52 |
| TITULADO UNIVERSITARIO | I | 16,23 | 37,52 |

| Categoría | Grupo Profesional | Plus guardia | Plus apoyo | Plus rotación | Plus suplir jefe |
|----------------------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | mantenimiento | guardia | mantenimiento | de equipo en |
| | | €/día | €/día | €/día | mantenimiento |
| ALMACENERO | IV | //////////////// | //////////////// | //////////////// | //////////////// |
| PEON ESPECIALISTA | IV | //////////////// | //////////////// | //////////////// | //////////////// |
| PEON | IV | //////////////// | //////////////// | //////////////// | //////////////// |
| OPERADOR DE CUADRO | III | //////////////// | //////////////// | //////////////// | //////////////// |
| OFICIAL MECANICO 2. ^a | III | 10,00 | 5,00 | 2,15 | 5,00 |
| OFICIAL MECANICO 1. ^a | III | 10,00 | 5,00 | 2,15 | 5,00 |
| OFICIAL 2. ^a | III | //////////////// | //////////////// | //////////////// | //////////////// |
| OFICIAL 1. ^a | III | //////////////// | //////////////// | //////////////// | //////////////// |
| JEFE DE EQUIPO | III | 10,00 | 5,00 | 2,15 | //////////////// |
| AUX. ADTVO. | III | | | | |
| ENCARGADO SERVICIO | II | | | | |
| OFI. LABORATORIO | II | | | | |
| OFIC. ADTVO | II | | | | |
| TITULADO UNIVERSITARIO | I | | | | |

| Pagas Extraordinarias | | |
|----------------------------------|----------|----------|
| Categoría | G. Prof. | €/Paga |
| ALMACENERO | IV | 1.079,08 |
| PEON ESPECIALISTA | IV | 1.079,08 |
| PEON | IV | 1.079,08 |
| OPERADOR DE CUADRO | III | 1.079,08 |
| OFICIAL MECANICO 2. ^a | III | 1.079,08 |
| OFICIAL MECANICO 1. ^a | III | 1.079,08 |
| OFICIAL 2. ^a | III | 1.079,08 |
| OFICIAL 1. ^a | III | 1.079,08 |



| Pagas Extraordinarias | | |
|------------------------|----------|----------|
| Categoría | G. Prof. | €/Paga |
| JEFE DE EQUIPO | III | 1.079,08 |
| AUX. ADTVO. | III | 1.726,71 |
| ENCARGADO SERVICIO | II | 1.726,71 |
| OFI. LABORATORIO | II | 1.726,71 |
| OFIC. ADTVO | II | 1.726,71 |
| TITULADO UNIVERSITARIO | I | 1.726,71 |

| Hora Extra | |
|----------------------------------|--------|
| Categoría | €/Hora |
| ALMACENERO | 12,41 |
| PEON ESPECIALIS | 21,26 |
| PEON | 21,26 |
| OPERADOR DE CUADRO | 20,44 |
| OFICIAL MECANICO 2. ^a | 17,40 |
| OFICIAL MECANICO 1. ^a | 18,81 |
| OFICIAL 2. ^a | 22,36 |
| OFICIAL 1. ^a | 23,45 |
| JEFE DE EQUIPO | 22,21 |
| AUX. ADTVO. | 21,26 |
| ENCAR. SERVICIO | 25,10 |
| OFI. LABORATORIO | 28,95 |
| OFIC. ADTVO | 28,95 |
| TIT. UNIVERSITARIO | 31,57 |

| Categoría | Grupo Profesional | Salario Equivalente |
|----------------------------------|-------------------|-------------------------------|
| | | A Día Trabajado €/Día (21) |
| ALMACENERO | IV | 56,73 |
| PEON ESPECIALISTA | IV | 97,17 |
| PEON | IV | 97,17 |
| OPERADOR DE CUADRO | III | 93,42 |
| OFICIAL MECANICO 2. ^a | III | 79,53 |
| OFICIAL MECANICO 1. ^a | III | 86,00 |
| OFICIAL 2. ^a | III | 102,21 |
| OFICIAL 1. ^a | III | 107,22 |
| JEFE DE EQUIPO | III | 101,52 |
| AUX. ADTVO. | III | 97,17 |
| ENCARGADO SERVICIO | II | 114,76 |
| OFI. LABORATORIO | II | 132,35 |
| OFIC. ADTVO | II | 132,35 |
| TITULADO UNIVERSITARIO | I | 144,32 |

| Plus | |
|------------|----------|
| Vacaciones | Dietas |
| €/Día | €/Unidad |
| 5,60 | 21,31 |

Anexo II

COMISIÓN PARITARIA Y DE CONFLICTOS

La Comisión Paritaria y de Conflictos tendrá la misión de solucionar aquellas controversias o disputas laborales que comprendan una pluralidad de trabajadores o en las que la interpretación, objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

La Comisión Paritaria y de Conflictos tomará sus acuerdos por mayoría simple votos favorables de sus miembros y estos acuerdos serán vinculantes para todas las partes.

Serán los miembros de esta Comisión Paritaria y de Conflictos:

1. En representación de la Empresa: TRES representantes de la Dirección.
2. En representación de los trabajadores: TRES trabajadores de Industrias Doy Manuel Morate, S.L.

El domicilio de la Comisión Paritaria y de Conflictos se fija en el centro de trabajo de Industrias DOY Manuel Morate, S.L. en Trubia.

Anexo III

GRUPOS PROFESIONALES Y DISTINTOS ESCALONES DEL CONVENIO COLECTIVO

1. Criterios Generales.

La clasificación profesional en Grupos Profesionales se efectúa atendiendo fundamentalmente a criterios que se han fijado tratando de evitar cualquier tipo de discriminación, acomodados a reglas comunes para la totalidad de los trabajadores de Industrias Doy Manuel-Morate, S.L., garantizando además la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. Los factores que se han considerado para la clasificación profesional de los trabajadores de Industrias Doy Manuel-Morate, S.L. y, por lo tanto, su inclusión en un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, han sido los siguientes:

- a) Conocimientos: formación básica para poder desempeñar correctamente las funciones del puesto.
- b) Iniciativa: mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de las funciones.
- c) Autonomía: mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.
- d) Responsabilidad: grado de autonomía de acción de quien realiza la función, junto con el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión
- e) Mando: realización de tareas de planificación, organización, control y dirección de las tareas de otros trabajadores, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a los trabajadores que dependen jerárquicamente del puesto.
- f) Complejidad: mayor o menor número del resto de factores en la tarea o puesto desempeñado, así como mayor o menor grado de integración de los mismos.

B.—Grupos Profesionales.

Grupo I.

Personal con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales, responsabilizándose de la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de cada área funcional, o que realiza tareas técnicas de alta complejidad y cualificación; el desempeño de sus funciones es con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad; con formación universitaria de grado medio o superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo II.

Personal con o sin responsabilidad de mando, que realiza tareas de actividad intelectual e interrelación humana medias, recibiendo instrucciones precisas de complejidad técnica media y cierta autonomía dentro de este proceso; con formación profesional de grado medio o superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo por conocimientos adquiridos en su desempeño.

Grupo III.

Personal que realiza trabajos con requerimiento de cierta autonomía y razonamiento en la ejecución, siempre bajo la supervisión y bajo la dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, para los que se requieren ciertos conocimientos profesionales y un período inicial de adaptación; con formación profesional de grado medio o superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo por conocimientos adquiridos en su desempeño.

Grupo IV.

Personal que realiza tareas con un alto grado de dependencia, con instrucciones específicas claramente establecidas, que pueden requerir preferentemente esfuerzo físico y, ocasionalmente, un pequeño período inicial de adaptación; con formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria o Certificado de Escolaridad.