

RESOLUCIÓ de 15 de maig de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PMG CONSTANTÍ, S.A.U, de Constantí, per als anys 2024-2028 (codi de conveni núm. 43100392012017).

Fets

Únic. En data 15 d'abril de 2025, el senyor Xavier Castaneda Saigi, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PMG CONSTANTÍ, de Constantí, per als anys 2024-2028, subscrit per les parts negociadores en data 6 de febrer de 2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PMG CONSTANTÍ S.A.U, de Constantí, per als anys 2024-2028, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 15 de maig de 2025

Maria del Mar Giné Serven
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal signado por las partes

Convenio colectivo de la empresa PMG CONSTANTÍ, de Tarragona, para los años 2024-2028

Introducción

El presente Convenio es el tercero que se firma desde la adquisición de la empresa por parte de PMG a los antiguos propietarios en 2014. El camino recorrido en estos 10 años ha sido complejo para situar a PMG Constantí en los niveles requeridos por el sector de automoción y las personas que trabajamos en esta empresa hemos ido viendo la transformación de la planta

y la apuesta por unos valores que nos han permitido alcanzar un estándar acorde a las plantas de PMG en todo el mundo.

De modo resumido, nuestros valores se basan en nuestra misión que es: alcanzar la satisfacción sostenible de nuestros grupos de interés.

La responsabilidad, competencia y confianza son los valores que aplicamos en nuestras relaciones y desarrollo de las personas. Este Convenio es el logro que lo refleja, mediante el cual, se pretende satisfacer a las personas que componen la empresa de un modo sostenible que permita garantizar la rentabilidad y el resultado para su viabilidad y futuro.

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la empresa PMG CONSTANTÍ, S.A.U.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprende la totalidad del personal de la empresa PMG CONSTANTÍ, S.A.U., con excepción de quienes no tengan la consideración legal de trabajadores/as, según el Estatuto del trabajador.

Capítulo II. Cláusulas de garantía

Artículo 3. Vigencia

La entrada en vigor a todos los efectos será el 1 de enero de 2.024 y su duración será de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4. Prórroga

El Convenio se prorrogará tácitamente si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por ninguna de las partes.

Artículo 5. Rescisión y revisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá producirse con una antelación mínima de tres meses de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado, el convenio seguirá prorrogado hasta que se firme un nuevo convenio.

Capítulo III. Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 6. Aplicación global

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensarán y absorberán las condiciones que hasta la fecha venía disfrutando el personal de PMG Constantí.

Artículo 8. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la vigencia de este Convenio y que con carácter global excedan del mismo, manteniéndose estrictamente a título personal.

Capítulo IV. Comisión paritaria

Artículo 9. Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria formada por las personas Delegadas Sindicales y en igual número representantes de la dirección de la empresa.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- f) Intervenir en aquellas materias y para aquellas funciones que se especifican expresamente en este Convenio Colectivo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Capítulo V. Condiciones salariales

Artículo 10. Incremento salarial

Para 2024, la dirección y el comité acuerdan aplicar un incremento del IPC estatal 2023. El anexo muestra cómo quedan las tablas salariales una vez aplicado el incremento de 2024.

Para el segundo, tercer, cuarto y quinto año de vigencia del Convenio se pacta una revisión salarial consistente en un incremento del Salario Base igual al IPC estatal del año anterior. Expresamente se acuerda que el incremento se prorrogará con una duración máxima de un año.

Los anteriores incrementos salariales se han podido establecer tras haberse acordado de forma paralela el trabajo en continuo durante las pausas del “bocadillo” previsto en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

Artículo 11. Salario convenio

Se entenderá por salario Convenio el que se fija en el anexo salarial que se adjunta al presente Convenio.

Artículo 12. Antigüedad

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actual artículo 17).

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán en la cuantía de una mensualidad de salario real, los días 29 de junio y 15 de diciembre como máximo. Se entenderá como salario real la suma del salario de convenio, antigüedad y otros complementos salariales (primas, pluses, incentivos). Ambas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado en la empresa y por semestres.

Capítulo VI. Clasificación profesional del sistema de roles

Artículo 14. Sistema de roles

El presente Convenio contempla el sistema de Roles en vigor en la empresa.

Artículo 15. Organización y contenido de los roles

El sistema actual de Roles fue creado en 2017 con la participación de las personas trabajadoras y sus representantes. En él se establecen las misiones de los puestos, las responsabilidades, las medibles y los requerimientos competenciales. Se anexa al presente Convenio como Anexo I. Dentro de dichos roles existen diferentes niveles que viene dados por el grado de dominio de cada rol. Cada rol tiene asociada una formación específica que las personas adscritas al mismo deben dominar para ir alcanzando el nivel dentro del rol.

Los diferentes roles y planes formativos están a disposición tanto de las personas trabajadoras como de la Comisión Paritaria para que pueda dirimir cualquier conflicto que surja sobre la asimilación y salario de las antiguas categorías, al nuevo sistema de clasificación profesional.

Artículo 16. Mapa de roles

El Mapa de Roles recoge las diferentes categorías/grupos profesionales que se han equiparado con las que provenían del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Tarragona, dando lugar a los nuevos roles de la nueva organización de PMG Constantí.

Se anexa como Anexo II el Mapa de Roles al final del presente texto.

Las personas que actualmente trabajan en PMG Constantí han sido ubicadas con respecto a los nuevos roles y según el dominio que poseen con respecto a las responsabilidades definidas en cada rol y en función de los conocimientos adquiridos en base a su experiencia.

En ningún caso las personas verán afectados sus actuales niveles salariales alcanzados ya, con el anterior sistema.

Las personas asignadas a un rol y dentro del rol, a un nivel inferior al máximo, deberán tener un plan de formación asociado que les permita alcanzar el nivel máximo dentro de su rol.

La movilidad funcional en el caso en que, por necesidades de la empresa, una persona deba desempeñar durante un tiempo un rol de nivel inferior al suyo, no sufrirá modificación del salario, pero en caso de tener que desempeñar un rol de nivel superior y durante el tiempo que se dé esa necesidad, pasará a cobrar durante esa necesidad, el salario superior correspondiente a ese rol.

Para poder cambiar de rol deben existir vacantes que, como regla general, serán publicadas – salvo casos excepcionales que serán comunicados a la RLT- y podrán optar tanto personas de dentro como personas candidatas externas a la empresa. Se procurará favorecer en igualdad de condiciones, la promoción interna.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Rol donde esté encuadrado el trabajador o la trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la dirección, el periodo de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La dirección comunicará esta situación a los/as Representantes de las personas trabajadoras, según establece el art. 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de las personas Trabajadoras. En el supuesto que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras en el respectivo Rol se realizará teniendo presente, los criterios de competencias técnicas y genéricas.

Artículo 17. Retribución

Queda establecido un salario bruto anual, prorrateado en catorce mensualidades para cada uno de los roles, que será idéntico para todos los intervalos que se agrupen con la misma valoración. Se anexa como Anexo III las Tablas Salariales.

La nómina mensual se abonará el día 27 de cada mes o el día laborable anterior en caso de que sea festivo. El abono de los pluses variables se efectuará también el día 27 y el importe corresponderá al devengado el mes inmediato anterior. El complemento por IT recogido en el artículo 49, se abonará como máximo en los primeros 10 días hábiles del mes siguiente para poder realizar el cálculo del absentismo y las gestiones oportunas, tal y como se indica en el propio artículo.

Cuando tras la implantación inicial del nuevo mapa de roles se produzca con posterioridad un cambio de intervalo en alguna persona, el incremento salarial que se genere podrá ser compensado y absorbido con el salario por encima de convenio que ostente, con la expresa excepción de que 1/3 parte del voluntario o del Complemento “ex categoría profesional” del que sea tributario no se absorberá con el cambio de intervalo.

Artículo 18. Complemento “ex categoría profesional”

Se mantendrá este concepto a aquellas personas que a la fecha de firma del presente convenio percibiesen el complemento “Ad Personam”, denominado Complemento “ex categoría profesional” procedente de la restructuración acordada en el convenio firmado en fecha 17/3/17. Los aumentos salariales correspondientes a la revisión salarial anual (art. 10 convenio colectivo PMG CONSTANTÍ, SAU) que se acuerden en este convenio sobre el salario base, no serán absorbidos ni compensados por el citado complemento.

La forma de pago de dicho Complemento ex categoría profesional se realizará prorrateándose en 14 mensualidades.

Artículo 19. Pluses

Se establecen los siguientes pluses:

19.1 Plus Jefe/a de Equipo. El Plus Jefe/a de Equipo se mantiene en las mismas condiciones que está regulado en el Convenio Colectivo del sector.

19.2 Plus de nocturnidad. Será un 25% sobre el salario base del presente convenio de empresa. En los periodos de tiempo en que se devengue el Plus de Nocturnidad, no se percibirá cantidad alguna por el Plus de turnicidad.

En todos los casos se respetarán condiciones y cantidades superiores ya pactadas, de modo que las personas que a la firma del presente convenio les fuera más beneficiosa la forma de calcular la nocturnidad que hasta la fecha venía realizando la empresa, se les compensará la diferencia existente.

19.3 Plus de turnicidad. Se establece un Plus de turnicidad para cuando el personal rote en un mínimo de tres turnos distintos de mañana, tarde y noche. El importe del citado plus será de un 2,75% sobre el salario base previsto en las tablas del presente convenio de empresa aplicado sobre las horas trabajadas en los turnos de mañana y tarde.

Artículo 20. Prima mensual variable

Se fija exclusivamente desde la firma y publicación del presente convenio colectivo y hasta el fin de la vigencia del mismo una prima mensual variable para todas las personas.

El importe de la prima variable será función del valor de productividad por encima del valor de referencia. El valor de referencia es 106% como valor mínimo de productividad a partir del cual, el resultado antes de impuestos pasa de negativo a positivo. Este valor puede variar ligeramente en función de la inversión y de los gastos financieros, pero para cada periodo de vigencia se establecerá un valor de referencia.

El devengo será mensual y el pago se realizará trimestralmente mientras el importe de la prima sea inferior a 50 € al mes. Cuando se supere dicho importe, se abonará mensualmente, aunque desfasados un mes, es decir, el valor de enero afectará al pago de febrero y el pago de enero se calculará en base al valor de productividad obtenido en diciembre.

La fórmula para el cálculo del importe total a nivel de empresa será:

Importe mes n = ((Productividad mes n – 1) – Productividad de referencia) x Valor mensual del punto.

El valor mensual del punto = 147,9 €/punto

A modo de ejemplo:

Productividad mes n – 1 = 126

Productividad de referencia = 106

Productividad por encima de referencia = 20

Importe mensual a distribuir = 20 x 147,90 = 2.958€

La distribución del importe total mensual se repartirá 50% a partes iguales y 50% proporcional al salario base de cada persona trabajadora y se calculará dividiendo el importe total de la variable por el número efectivo de personas contratadas. Este será el resultante del total de días devengados por toda la plantilla dividido el número de días del mes. Este dará un equivalente de jornada completa.

La fórmula para el cálculo de la productividad es la usada por todo el Grupo PMG y consiste en:

Productividad = $(I - G) \times 100 / \text{Coste de personal}$.

Considerando:

Ingresos (I):

Ventas

Cambio de inventario con el signo correspondiente

Ingresos intercompany fuera de pistones bandados y discos

Gastos (G) excepto:

Personal

Amortización

Financieros

La garantía de variable para 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 los años de vigencia del convenio será 0.5% no consolidable en el fijo.

Artículo 21. Plus de trabajo en continuo

A principios de 2024 se acordó la instauración de un modelo de producción continuo mediante el cual se pretende que las máquinas de la empresa no se detengan en los cambios de turnos y dicho extremo pueda ayudar a aumentar la producción y a reducir la producción de chatarra. Los términos acordados del modelo de producción continuo son los siguientes:

- Asegurar que las máquinas trabajen en continuo y no haya paros en los cambios de relevo.
- Una persona por relevo de forma rotativa hará las funciones de soporte (gestión de residuos, cambios de pallets, acopio de materiales, etc.) al resto de compañeros del turno para que las máquinas no paren ni estén desatendidas en ningún momento.
- Debe existir una comunicación entre la persona entrante y saliente del turno acerca de las novedades del puesto.
- Todas las personas estén al inicio de su jornada de trabajo en su puesto de trabajo en disposición de comenzar a trabajar (con la ropa y EPI's de trabajo)
- Las máquinas y el puesto de trabajo queden limpios y ordenados al final de cada relevo.
- Se realicen los controles definidos en las pautas de trabajo e instrucciones también al final e inicio del relevo.
- Para poder realizar las tareas de inicio y fin de relevo que obligan a salir de la sala de producción (acopio de materiales y gestión de residuos), una persona por relevo parará antes sus máquinas para realizar dichas tareas para todo el resto de personas cuyas máquinas no pararán en el cambio de relevo.
- La realidad de las personas que tengan un horario especial debido a una adaptación de jornada (art. 34.8 ET) se negociará individualmente con las mismas.
- Se mantienen los 30' de descanso dentro de cada turno.

Cabe mencionar que los puntos descritos anteriormente pueden sufrir cambios en función de la implantación, la evolución de las tareas y la experiencia que se adquiera con el tiempo, manteniendo el espíritu y objetivo de la medida.

Como compensación al cambio de hábito que supone el trabajo en continuo, se abonará por parte de la empresa un plus denominado "Plus Proceso Continuo" consistente en un 2% sobre el salario bruto de cada persona trabajadora (salario base+ ex categoría +antigüedad).

Y, asimismo, a partir de febrero de 2025 (coincidiendo con la implantación del sistema de trabajo en continuo durante los descansos por bocadillo), se incrementa el "Plus Proceso Continuo" al 3% sobre el salario bruto de cada persona trabajadora (salario base+ ex categoría +antigüedad).

Capítulo VII. Desplazamientos y dietas

Artículo 22. Salidas, viajes y dietas

Todas las personas trabajadoras que por motivos laborales tengan que viajar lo harán bajo la modalidad de gastos pagados y gestionados por la empresa procurando que sean mediante los medios y lugares más confortables con equilibrio entre la calidad y el precio.

Si se utilizara para el desplazamiento coche propio, Se estará a lo dispuesto en cada momento en el Convenio Colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona en relación al precio del kilómetro.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada anual

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el Convenio Colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actual artículo 30) únicamente en lo relativo al cómputo anual de jornada de trabajo.

Durante todo el año las personas trabajadoras que presten servicios en roles indirectos en jornada partida podrán ampliar la jornada diaria de lunes a jueves en 30 minutos y reducir la jornada de los viernes en 2 horas, trabajando así los viernes en jornada intensiva de 6 horas.

Se organizará por áreas, de manera que se mantenga un mínimo de personas el viernes por la tarde para dar servicio de soporte a los clientes o a nivel interno. Siendo por ello posible que en algún caso no se pueda disfrutar cuando por necesidades productivas y organizativas de la empresa el rol de la persona trabajadora exija su presencia.

Artículo 24. Horas extraordinarias

Las empresas aceptan que únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando sea imprescindible y con comunicación previa a los/as Delegados/as de Personal.

Expresamente se pacta, al amparo del Real Decreto 1858/1981 de 20 de agosto y la Orden de 1 de marzo de 1983, que tendrán la consideración de estructurales y de mantenimiento las horas extras siguientes:

Las necesarias para pedidos superiores a los normales, las producidas por ausencias imprevistas y las consistentes en reparación de averías o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del trabajo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a las personas Delegadas de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

El precio de hora extra será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Hora Extra Normal:

$$[((N.S.B. + C.A.P.) \times 1,4465) \times 14] + [(1,75 \times ANT) \times 14]$$

1744 horas *

Hora Extra Festiva:

$$[((N.S.B. + C.A.P.) \times 1,6531) \times 14] + [(1,75 \times ANT) \times 14]$$

1744 horas *

N.S.B.: Nuevo Salario Base.

C.A.P.: Complemento Ad Personam.

ANT.: Antigüedad.

Nota: las 1744 horas son las horas actuales de jornada anual establecidas en el convenio del sector. En caso de modificarse la jornada anual del convenio del sector, se modificarán las horas de la presente fórmula con la nueva cifra correspondiente.

Expresamente se establece que ninguna persona percibirá un precio hora extra inferior al que venía percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio de empresa.

Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por la dirección el calendario laboral. La fijación del calendario se realizará respetando los límites establecidos legalmente respecto al régimen de descansos, y la consulta previa a las personas representantes de los/as trabajadores/as.

Será obligatorio exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

Respetando el cómputo, las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán no laborales.

Asimismo, se facilitará por parte de la dirección un cuadrante de trabajo anual donde se dispongan la distribución de los turnos para cada persona, debiéndolo de entregar la dirección con una antelación de un mes antes del inicio del siguiente año laboral.

Artículo 26. Vacaciones

Todas las personas comprendidas en este convenio, disfrutarán de un periodo de 30 días naturales de vacaciones, que se empezarán a disfrutar en lunes no festivo. En caso que la persona decida fraccionar dicho periodo, disfrutará de 22 días laborables de vacaciones. En función del calendario anual, las diferencias de días se considerarán días de ajuste de jornada. Con el objetivo de adecuar el disfrute de las vacaciones con el servicio a nuestros clientes, se disfrutará al menos del 80% de las vacaciones y días de libre disposición hasta la semana del 11 de septiembre incluida.

Así mismo, para dar respuesta a urgencias imprevistas, se podrán modificar hasta 3 días de vacaciones o libre disposición siempre y cuando dicha solicitud se realice con 24h de antelación y se respeten las situaciones descritas en el apartado “organización de vacaciones en roles que afecten a producción”. A su vez, se podrá solicitar 1 día de vacaciones o libre disposición que se devengará el siguiente año siempre y cuando se cuente con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa.

Se establece el periodo vacacional de Navidad desde el 24 diciembre al 1 de enero. Por lo tanto, siendo diciembre un mes con menos días hábiles para dar respuesta a las necesidades del cliente, se limitará en función del calendario, la cantidad de vacaciones y días de libre disposición adicionales que será posible disfrutar en ese mes.

Con el objeto de que la empresa pueda planificar adecuadamente para dar respuesta las necesidades de los clientes de una manera eficiente, deberá disponer del máximo de información posible relativa a las vacaciones, antes de finalizar el mes de enero. Siendo estos días preferentes sobre los elegidos con posterioridad.

En caso de no recibir dichas solicitudes por parte de las personas en el mes de enero, la empresa, de común acuerdo con cada una, establecerá el calendario de vacaciones antes del 30 de abril (mínimo 80%) y a 31 de agosto (100%).

Se podrá disponer de una mayor flexibilidad, pudiendo solicitar hasta 7 días de vacaciones a disfrutar después de la semana del 11 de septiembre, en lugar de 5 días, siempre y cuando se soliciten las vacaciones dentro de los plazos ya establecidos. Esta circunstancia no supone un incremento de días de vacaciones, los cuales siguen siendo 22 días laborables.

Adicionalmente el día de vacaciones a disfrutar en diciembre que no se elija podrá cambiarse entre personas de su mismo rol y todos los relevos. Por ejemplo, si hay 6 personas en un mismo rol y 5 de ellas no elijen disfrutar ese día, la sexta persona podrá disfrutar de 6 días. Para poder planificarlo, las 6 personas han de haber planificado el 100% de sus vacaciones previamente. Las vacaciones y días de libre disposición a disfrutar o cambiar en periodo distinto al establecido deberán solicitarse con al menos 4 días de antelación y ser autorizadas por el/la responsable correspondiente.

Cuando se dé la circunstancia que exista un solo día laborable entre dos festivos (un puente normal de un solo día, excluyéndose los casos en que se coja más de un día de fiesta en un periodo consecutivo) podrá asumirse un 50% de personal en vacaciones.

Es obligatorio que todo el personal haya disfrutado de la totalidad de sus vacaciones a fecha 31 de diciembre.

Las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa iniciado el año, disfrutarán de las mismas condiciones, prorrateadas proporcionalmente al tiempo trabajado y deberán entregar su calendario de vacaciones a la mayor brevedad posible.

Así mismo, durante el devengo de vacaciones y permisos las personas trabajadoras devengarán la parte proporcional de sus pluses ordinarios, percibiéndose dicho importe por una sola vez de forma agrupada en el mes de diciembre de cada año.

Organización de vacaciones en roles que afecten a producción:

Rol Jefe/a de turno y rol Fabricación Pistón Bandado – Preparador/a & Operador/a con polivalencia de Jefe/a de Turno: Las personas que ocupen estos roles podrán disfrutar de las vacaciones en libre disposición con la única limitación de que no podrán coincidir 2 o más a la vez de vacaciones. La dirección podrá modificar durante estos periodos el horario de los demás para cubrir necesidades productivas.

Rol Fabricación Pistón Bandado – Preparador/a & Operador/a: Podrán disfrutar de las vacaciones en libre disposición con la única limitación de que no podrán coincidir 2 o más Preparadores/as & Operadores/as por turno a la vez de vacaciones.

Rol Fabricación Discos –Preparador/a y Rol Fabricación Discos y Operaciones auxiliares – Preparador/a: Podrán disfrutar de las vacaciones en libre disposición con la única limitación de que no podrán coincidir 2 o más personas por turno a la vez de vacaciones.

Rol Fabricación Discos y Operaciones auxiliares – Preparador/a. Podrán disfrutar de las vacaciones en libre disposición con la limitación del párrafo anterior y la de que no podrán coincidir 3 o más personas a la vez de vacaciones en total (todos los turnos).

Rol Fabricación Pistón Bandado-Operador/a. Podrán disfrutar sus vacaciones en libre disposición respetando que el número máximo de personas pertenecientes a este rol que a la vez puedan encontrarse de vacaciones nunca podrá superar un 1/3 del turno.

Rol Fabricación Pistón Bandado – Preparador/a & Operador/a: Podrán disfrutar de las vacaciones en libre disposición con la única limitación de que no podrán coincidir 2 o más personas en total (todos los turnos) a la vez de vacaciones.

Resto de personal

El resto de departamentos se organizarán con sus respectivos/as responsables siempre garantizando la cobertura mínima necesaria para la empresa, siguiendo las pautas establecidas anteriormente.

Artículo 27. Distribución irregular de la jornada

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada, siempre que así lo acuerden ambas partes, empresa y representantes legales de las personas trabajadoras. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y la jornada anual previstos en el presente Convenio y en la Ley. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. La dirección argumentará por escrito a la representación legal de los/as trabajadores/as los motivos por los que solicita la distribución irregular de la jornada y/o la ampliación de la jornada de trabajo ordinaria, en los términos previstos en el párrafo anterior.

Artículo 28. Flexibilidad estructural

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la dirección podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la Representación Legal de las personas trabajadoras. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

Artículo 29. Flexibilidad coyuntural

29.1. En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los/as trabajadores/as, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

Para ello, la dirección previa información a la Representación Legal de las personas Trabajadoras, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a las personas afectadas. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de preaviso la dirección notificará a las personas trabajadoras su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el personal percibirá

mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización la persona trabajadora debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si la persona tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto “Regularización Art. 29” con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 55 por ciento sobre el coste de la hora únicamente a tenor del salario base.

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 20 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la dirección regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del/la trabajador/a hasta en 2 horas diarias.

El 20% de recargo que tienen estas horas, se percibirán en el mes en que se realicen.

b) Bolsa horaria

La dirección dispondrá de una bolsa horaria de 56 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas, la dirección está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del personal establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables de las personas trabajadoras.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el personal afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en dichos días.

29.2. Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.4 párrafo tercero del Estatuto de los/as Trabajadores/as, con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

29.3. Asimismo, que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los/as Trabajadores/as se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 28 del presente convenio.

29.4. Lo estipulado en los dos apartados anteriores sólo afectará en el caso en que sea haya hecho uso de la flexibilidad indicada en los apartados a) y b).

29.5. Se respetarán aquellos acuerdos en materia de flexibilidad que sean más beneficiosos en su conjunto a lo estipulado en este artículo.

Artículo 30. Trabajos de 4º turno (6/24) y 5º turno (7/24)

Ambas partes acuerdan que cuando se produzcan necesidades de mercado, por incrementos de pedidos o circunstancias que exijan un crecimiento significativo de producción, se reconoce a la empresa la facultad de implantar un 4º turno o 5º turno. Para ello, la dirección informará a la Representación Legal de las personas Trabajadoras de las circunstancias que motiven esta necesidad, y preavisará con un mínimo de 14 días naturales de antelación a las personas

afectadas del calendario especial que se aplicará, ya sea la implantación de un 4º turno (turnos rotativos de 24 horas de lunes a sábado), o bien la implantación de un 5º turno (turnos rotativos de 24 horas de lunes a domingo). Se considerará la posibilidad de que hubiera personas voluntarias, siempre y cuando sea de manera sostenible y equitativa.

Se abonará por hora efectivamente trabajada al personal que, en circunstancias especiales, aprobadas por la Dirección y el Comité, trabaje en calendario especial 6/24 (llamado 4º relevo) los viernes noche y sábados mañana y tarde, así como 7/24 (llamado 5º relevo) los sábados noche y el domingo mañana y tarde. Su valor se incrementará en función del incremento aplicado al concepto del salario base en base a las siguientes tablas:

	Plus 6/24 (4º turno)	Plus 7/24 (5º turno)
Si la rotación de 3 semanas tiene hasta 1 día de descanso "suelto"	1,35	1,45
Si la rotación de 3 semanas tiene a partir de 2 días de descanso "suelos"	1,55	1,65

Una vez finalicen las causas que han dado lugar a la implantación del 4º y/o 5º turno, se volverá al calendario ordinario con un preaviso de 14 días naturales.

Artículo 31. Organización de los descansos durante la jornada e implementación de un sistema para no detener las máquinas durante los descansos

La dirección podrá organizar los descansos individualmente durante la jornada laboral en función de las necesidades productivas, asegurando que dicho descanso se realizará durante las 3 horas centrales de la jornada, con el fin de afectar lo menos posible a la producción y optimizando la misma.

Asimismo, se ha acordado entre las partes implementar una nueva sistemática para evitar los paros de máquina en los descansos de los "bocadillos", el cual se basa en los siguientes puntos:

- El tiempo de descanso seguirá siendo de 30 minutos.
- El nivel de actividad será sostenible para las personas durante el tiempo de relevo y se deben cumplir los procedimientos de trabajo establecidos, no se puede generar riesgo adicional para la calidad del producto.
- Se define un tiempo que se considerará de "periodo de bocadillo", inicialmente 110 minutos, 3 bloques de 30 minutos, durante el que todas las personas tomarán el descanso:

Bocadillo 1 (30 min)	5-10min	Bocadillo 2 (30 min)	5-10min	Bocadillo 2 (30 min)
----------------------	---------	----------------------	---------	----------------------

- Las personas titulares mantendrán en marcha hasta 5 máquinas durante el periodo en el que otras personas están tomando el descanso.
- Las personas de los roles directos de producción (D11, D12, D121, D13, D14, I12), previa formación, realizarán las tareas indispensables para mantener la máquina en marcha y cumplir con los procedimientos establecidos.
- Las tareas a realizar antes y después del periodo de bocadillos y en los intervalos de 5-10 minutos son:
 - Carga de pistón metálico y discos.
 - Mediciones y registros.
 - Recuperar pistones (pelar).
 - Entrada de palets de metálico y cajas y bandejas en sala.
 - Preparar cajas...etc.

Las tareas que se realizarán durante el periodo de bocadillo para mantener las máquinas en marcha son:

- Empaquetar carril verde.

- Mover y revisar el carril amarillo*.
- Atender pequeñas incidencias.

Cabe mencionar que los puntos descritos anteriormente pueden sufrir cambios en función de la implantación, la evolución de las tareas y la experiencia que se adquiera con el tiempo, manteniendo el espíritu y objetivo de la medida.

Capítulo IX. Licencias y excedencias

Artículo 32. Licencias

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actuales artículos 38 a 40).

Artículo 33. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actual artículo 42).

No obstante, lo anterior se reduce el periodo mínimo de excedencia voluntaria pasando a ser de 1 mes en lugar de los 4 previstos en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Será necesario presentar un preaviso mínimo de 2 meses.
- No podrán coincidir dos o más personas en el mismo tiempo en toda la organización.
- Se respetará el orden de presentación de solicitud.
- No podrá disfrutarse con una frecuencia inferior a 36 meses.
- Será necesaria una antigüedad mínima de 1 año en la empresa.

Capítulo X. Reconocimiento de igualdades

Artículo 34. Política de igualdad

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aprobado por la comisión de negociación del Plan de Igualdad, en fecha 29/05/2023.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva y real de oportunidades entre mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35. Medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas pertenecientes al convenio LGTBI.

Con el fin de proteger a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y personas TRANS en los centros de trabajo, acorde a los artículos 14 y 15 de 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, se establecen las siguientes medidas negociadas con los representantes sindicales.

1. La empresa pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras la guía práctica para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
2. Se hará una difusión general a todas las personas trabajadoras de forma anual sobre la circular de declaración de principios sobre la existencia del protocolo específico de actuación para los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, el protocolo específico para la prevención, detección y tratamiento del acoso laboral en el colectivo LGTBI.
3. Se incluirá en el Plan de Formación Anual (PFA) de la empresa una acción formativa en materia de sensibilización dirigido a todas las personas trabajadoras respecto al colectivo LGTBI y las personas TRANS.

4. Las personas que realicen los procesos de selección y promoción de la empresa deberán realizar un curso formativo específico respecto del colectivo LGTBI y personas TRANS.
5. La empresa elaborará el Plan LGTBI con una vigencia de 2 años, el cual podrá prorrogarse hasta 2 años más o hasta que se produzcan novedades legislativas que tengan impacto en este ámbito y deba elaborarse y negociarse con la RLT un nuevo plan.
6. Se introducirá en la encuesta de clima laboral u otras encuestas que se realicen de forma interna dentro de la empresa, preguntas específicas como mecanismos de detección de desigualdad, acoso, discriminación o violencia, respecto de la percepción de las personas LGTBI y personas TRANS.
7. El Departamento de Personas o la persona que se encargue de las funciones relacionadas con Recursos Humanos deberá fomentar la participación y promover aquellas medidas o actuaciones que estimen oportunas para facilitar la adaptación y transición al colectivo TRANS, así como para el colectivo LGTBI.
8. La empresa contará dentro del protocolo de acogida a personas trabajadoras de nueva incorporación de un apartado o un protocolo específico de acompañamiento y seguimiento respecto de las personas TRANS.
9. El servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá tener en cuenta y establecer en las evaluaciones de riesgos de puestos de trabajo los riesgos específicos que puedan afectar a las personas del colectivo LGTBI, así como las personas TRANS, con especial relevancia a los riesgos asociados a factores psicosociales.
10. La Comisión de Igualdad y seguimiento, será la encargada de cumplir con lo establecido tanto en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Plan LGTBI y las medidas establecidas respecto a las personas TRANS, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en el informe anual de evaluación de ambos planes.

Capítulo XI. Contratación y empleo

Artículo 36. Contratación

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actuales artículos 46 a 52).

Cuando se contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, se garantizará que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa.

Artículo 37. Periodo de prueba

Será de seis meses para técnicos/as y titulados/as, de treinta días para el personal cualificado y de quince días para el no cualificado.

El período de prueba será único, aunque existan posteriores contrataciones, siempre que la persona sea contratada para la misma categoría.

Artículo 38. Preaviso de cese

En el caso de que un/a trabajador/a desee cesar en la empresa el plazo de preaviso será:

- 30 días para titulados/as y grados universitarios medios y superiores.
- 15 días para el resto de personal.

Al causar baja en la empresa tendrá derecho a que se le abone de forma separada los salarios pendientes pago, con independencia de que acepte o no el finiquito. En el caso de incumplir total o parcialmente el anterior preaviso, se detraerán a la persona trabajadora los salarios correspondientes a los días de incumplimiento del preaviso.

Artículo 39. Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actuales artículos 60 a 63).

Artículo 40. Inserción de trabajadores/as con discapacidad

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actual artículo 64).

Capítulo XII. Código de conducta

Artículo 41. Código de conducta

La empresa PMG CONSTANTÍ, S.A.U. forma parte del grupo empresarial PMG, el cual dispone de un código de conducta propio del cual se hace entrega a cada persona en su incorporación en la empresa, debiendo conocer y cumplir en todo momento.

Artículo 42. Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actuales artículos 65 a 70).

Se acuerda que toda imposición de falta leve, grave o muy grave deberá ser notificada de forma paralela a la Representación legal de las personas Trabajadoras.

Adicionalmente a lo que considere el colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona, se considerarán como faltas muy graves las siguientes conductas:

- Conductas físicas o verbales de carácter o connotación sexual legalmente tipificadas como acoso sexual o por razón de sexo;
- Conductas de acoso moral en cualquiera de sus modalidades;
- Conductas de acoso, violencia o discriminación hacia personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI o personas TRANS;

Artículo 43. Canal de denuncias

La empresa en fecha 01/12/2023 estableció un canal de denuncias.

Se puede acceder a la interposición de una comunicación desde el día 01/12/2023.

Según la Ley 2/2023 de protección al denunciante, las empresas deben implantar un canal de denuncias anónimas y acceso público.

Un canal de denuncias es una herramienta que permite de forma interna y externa, tanto a personas trabajadoras como a terceras personas alertar de forma confidencial, segura y transparente a una organización sobre sospechas de conductas indebidas.

Es una herramienta importante para reducir los riesgos y crear confianza, ya que permite a la empresa detectar irregularidades, conductas indebidas o situaciones problemáticas en una etapa temprana.

Los canales de denuncias previenen que las personas cometan actos de fraude, corrupción, acoso y otras acciones indebidas.

Capítulo XIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 44. Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actuales artículos 72 a 83).

Artículo 45. Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actual artículo 89).

Artículo 46. Ropa de trabajo

La empresa facilitará la ropa de trabajo adecuada y necesaria para el desempeño del trabajo. En aquellos trabajos en que se deba prestar el mismo a la intemperie se facilitará como ropa invernal un anorak, con una duración de dos años.

Artículo 47. Comisión para la prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actual artículo 90).

Artículo 48. Investigación de accidentes de trabajo

Ocurrido un accidente y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente están establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará a las personas delegadas de prevención o en su caso al Comité de Seguridad y Salud, quienes valorarán sus causas y propondrán las medidas preventivas oportunas, participando ambas partes en el proceso conjuntamente con los/as técnicos/as de prevención designados para la emisión de informe de investigación del accidente.

Capítulo XIV. Jubilación, seguro e I.T.

Artículo 49. Seguro

Se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona (actual artículo 93).

Artículo 50. Fallecimiento de una persona por causas comunes

En caso de fallecimiento por causas comunes, la cantidad prevista en el Decreto 2-3-1944 se fija en un importe de 10.000 euros.

Artículo 51. Baja de enfermedad I.T.

En situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 100% del salario real desde el primer día.

Para el pago se estará a la base reguladora del mes anterior, prorrateándose los conceptos irregulares o no periódicos de todo el año, salvo que por pactos particulares conceda mejores condiciones.

En ningún caso la prestación económica a percibir podrá ser superior a lo que la persona percibiría estando en activo.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa (sin contar los posibles períodos anteriores que hubieran podido prestar servicios para la misma mediante una E.T.T.) en los procedimientos de incapacidad temporal por contingencias comunes, se abonará un complemento que, sumado a la prestación correspondiente por esta contingencia alcance los siguientes porcentajes del salario bruto:

Tramos de complemento

- Para el primer proceso de Incapacidad Temporal del año por contingencias comunes, se complementará hasta el 100% del salario bruto del trabajador, hasta un máximo de 5 días, tomando como referencia el art. 92 del convenio de la industria siderometalúrgica de Tarragona.

Si la primera IT del año por C.C. supera los 5 días de baja, aparte de lo indicado en el párrafo anterior, a partir del 6º día inclusive, se aplicará el complemento en función de los siguientes parámetros de control:

- Parámetro 1: Porcentaje de absentismo colectivo del propio mes. Este índice considera todas las bajas laborales (IT corta y larga duración derivada de enfermedad común, IT por accidente no laboral, IT accidente trabajo, e IT por enfermedad profesional) por cualquier contingencia.

- Parámetro 2: días de absentismo individual acumulado de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al cierre de cada mes a efectos de realizar la nómina. Este índice considera todas las bajas laborales por cualquier contingencia. Se contabilizarán los días de permanencia en la baja de IT temporal en curso.

- Los porcentajes de la prestación se abonarán teniendo en cuenta la tabla indicada en el apartado siguiente.

1. A partir del segundo proceso de Incapacidad Temporal del año y siguientes, se estará a lo siguiente, teniendo en cuenta los parámetros del apartado anterior:

		Absentismo Colectivo (del propio mes)				
		Menos del 5%	Entre el 5 y el 7,5%	Más del 7,5% y hasta el 9,5*%	Más del 9,5*%	
		A	B	C	D	
Absentismo Individual *Acumulado en los últimos 12 meses	Hasta 12 días	100%	100%	100%	75%	1
	Entre 13 y 19 días	100%	100%	75%	-	2
	20 o más días	100%	75%	-	-	3

Aclarar que los porcentajes no son adicionales.

En ningún caso la prestación económica a percibir podrá ser superior a lo que la persona percibiría estando en activo.

El complemento se abonaría en la siguiente nómina una vez conocida la duración del proceso de IT y la prestación que corresponde por parte de la S.S y una vez se hayan constatado los datos de absentismo del parámetro 1 y el parámetro 2.

Con el objetivo de fomentar la productividad y la disminución del absentismo, si la persona trabajadora durante el año natural anterior no ha estado ningún día de baja, tendrá derecho, durante el año siguiente, a disfrutar de un día más de ajuste de jornada. A los efectos de su disfrute, deberá acordar con la empresa la fecha correspondiente.

Efecto de los días no trabajados debidos a I.T. sobre el total de las pagas extras: Para el caso que se complementara la prestación al 100% del salario bruto, los días de IT se computarán en su totalidad a efectos de devengo de la P. Extra; para el caso que se complementara un 75% del salario, los días de IT se computarán en el 75% a efectos de devengo de la P. Extra. En el caso que no se complemente la prestación de IT, no se computarán esos días a efectos de devengo de la Paga Extra.

Con anterioridad a la firma del tercer convenio colectivo de la empresa se venía complementando por parte de la empresa el 100% de las pagas extraordinarias, durante los procesos de IT común. No obstante, dentro de la negociación de la mejora del complemento de IT por enfermedad común, establecida anteriormente en el presente artículo, las partes expresamente han acordado que, desde la publicación del tercer convenio colectivo en adelante, ya no se complementarán las pagas al 100% y que se estará a los porcentajes se complemento de IT previstos anteriormente, los cuales las partes consideran que en términos globales pueden ser más beneficiosos para la plantilla.

La aplicación del complemento regulado en el presente artículo no tendrá efectos retroactivos, siendo la fecha de inicio de aplicación del mismo a partir del mes en el que se publique el convenio colectivo. Sí se tendrán en cuenta, sin embargo, los días de absentismo de los últimos doce meses anteriores a la fecha de la IT por cualquier contingencia común.

El objetivo es alcanzar un absentismo por debajo del 5,5%, pero considerando el punto de partida actual, se plantea que el valor de referencia para complementar la baja por enfermedad (IT) se reduzca progresivamente (afectaría a todas las escalas), los complementos se calcularán a partir del salario bruto de la persona.

- 2025: 9,5%*
- 2026: 8%
- 2027: 6,5%
- 2028: 5,5%

Se creará una comisión paritaria de seguimiento del absentismo. A inicio del año 2026 se reunirá dicha comisión paritaria de reducción de absentismo para valorar la evolución de las cifras y ajustar en lo que proceda.

Capítulo XV. Garantías sindicales

Artículo 52. Garantías sindicales

52.1. Los/as representantes sindicales de las personas Trabajadoras tendrán los derechos y las garantías que fije la legalidad vigente y entre ellos el de información que se ejercitará de conformidad a la legislación vigente. Los/as distintos/as miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los/as Delegados/as de Personal, podrán acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

52.2. La antigüedad mínima en la empresa para poder presentarse como candidato/a en las elecciones sindicales, será de tres meses.

52.3. La empresa dará acceso a las nuevas tecnologías de la información (Internet, Correo electrónico...) a los/as delegados/as de personal y delegados/as sindicales, siempre que disponga de los mismos.

52.4. Podrán constituirse Delegados/as Sindicales con los requisitos establecidos en la LOLS, con todas las garantías, en empresas o centros de trabajo con más de 200 trabajadores/as.

En lo no previsto en este Convenio sobre representación sindical o de personal se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 53. Cuota sindical

A requerimiento por escrito de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales o Sindicatos que ostenten su representación, la empresa descontará de la nómina mensual de dichas personas el importe de la cuota sindical correspondiente. Dicho importe será transferido a la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros o Banco que la persona determine. La empresa entregará copia o justificante del ingreso a la representación de las Centrales Sindicales que haya en la Empresa. Será requisito imprescindible para su aplicación que la persona lo solicite por escrito.

Capítulo XVI. Formación

Artículo 54. Formación

Cuando la dirección envíe a una persona a realizar un determinado curso, sea dentro de jornada o no, se abonará el tiempo invertido como trabajo efectivo.

La formación preferiblemente se realizará en horas de trabajo.

Artículo 55. Comisión de formación

Siendo la formación un elemento básico, tanto de la cualificación profesional del personal, como de los ejes de calidad de la empresa, entendemos que la formación se ha de situar en marco participativo y activo ante los posibles cambios en la organización del trabajo interno en la empresa.

Con dicho objeto se creará una comisión de formación formada por los/as representantes/as de la empresa y por la Representación Legal de las personas Trabajadoras en la que existirá una colaboración para analizar las necesidades de formación de la empresa, posibles cursos a realizar.

Concretamente la comisión de formación versará también sobre:

- Elaboración planes de formación
- Seguimiento planes de formación
- Verificación planes de formación

- Se pretende con la presente comisión que exista una colaboración entre dirección y la RLT sobre las necesidades formativas de la empresa, disponiendo posteriormente la dirección la decisión final sobre la misma.

Capítulo XVII. Acoso sexual

Artículo 56. El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Planteamiento

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y fundamentalmente el art. 18.1 de la Constitución Española.

Concepto

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa - o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el/la destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo -por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto -entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo de 10 días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Capítulo XVIII. Acoso laboral

Artículo 57. Protocolos de prevención, detección y tratamientos del acoso laboral

En fecha 16/05/2023 se aprobaron en la comisión de Igualdad el protocolo para la prevención, detección y tratamiento del acoso en el ámbito laboral, el protocolo para la prevención, detección y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo frente al acoso respecto al colectivo LGTBI.

Estos protocolos constan a disposición de todas las personas trabajadoras, así como también se informa y se pone a disposición de las personas trabajadoras de nueva incorporación, con la finalidad que estén informadas y conozcan el funcionamiento del procedimiento, así como los derechos y deberes tanto de la persona o personas denunciadas como la persona o personas denunciadas.

Capítulo XIX. Desconexión digital

Artículo 58. Protocolos de desconexión digital

La empresa comprometida con lo establecido por el artículo 88 de la LOPDGDD (el derecho a la desconexión digital es uno de los derechos digitales contemplados y regulados en la Ley de Protección de Datos), el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 18 de la Ley del Trabajo a Distancia, cuenta con un protocolo de desconexión digital que entró en vigor en fecha 31/12/2023.

El protocolo de desconexión digital es un documento puesto a disposición de todas las personas trabajadoras, en el que se recogen la política interna y las medidas tomadas por la empresa para garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras. (presenciales, a distancia, a jornada completa, a jornada parcial, incluidos cargos directivos).

Capítulo XX. Pactos complementarios

Artículo 59. Tribunal laboral de Catalunya

Cuando la Comisión Mixta paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le remitan, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Capítulo XXI. Derecho de las víctimas de violencia de género y violencia sexual

Artículo 60. Derechos de las víctimas de violencia de género

A los efectos de los derechos explicados en este artículo, la situación de violencia de género se acredita según el artículo 23 la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género por alguna de las siguientes situaciones:

1. Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
2. Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
3. Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
4. Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Ausencias o faltas de puntualidad

Si una trabajadora acude tarde a su puesto de trabajo o se ausenta un día del mismo como consecuencia de la violencia de género sufrida, y siempre que lo acrediten los servicios sociales de atención o servicios de salud, será considerado como justificada, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

Reducción de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo

Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenar el tiempo de trabajo, ya sea mediante la existencia de un horario flexible o mediante la adaptación del horario de trabajo. Previo acuerdo empresa-persona trabajadora, empresa-RLT.

En defecto de cualquiera de estos acuerdos, se seguirán las reglas de la reducción de jornada por cuidado de un hijo/a, es decir:

- Corresponde a la persona trabajadora la concreción horaria, dentro de su jornada de trabajo.
- Se debe preavisar con la antelación fijada en el convenio colectivo, o en su defecto 15 días, notificándolo a la empresa la fecha en que se inicia y en la que, previsiblemente, se finalizará.

Cambio de centro de trabajo

La trabajadora que deba cambiar de lugar de residencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, en otro centro de trabajo que la empresa tenga.

La empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento acorde con su grupo profesional, o las que puedan producirse en un futuro. En consecuencia, si no existe una vacante en dicho momento, pero se prevé que exista posteriormente lo adecuado sería suspender el contrato de trabajo de acuerdo al siguiente párrafo.

Excedencia

La suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, a diferencia de otras suspensiones de contratos de trabajo, o excedencias laborales, la trabajadora que suspenda el contrato de trabajo por ser víctima de violencia tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado lo suficiente para ello.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que, de las actuaciones judiciales, requiriese un tiempo mayor. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

Extinción del contrato de trabajo

Las trabajadoras podrán extinguir la relación laboral, es decir proceder a la baja voluntaria de la empresa, pero con la diferencia de que tendrán derecho a la prestación por desempleo si es que han cotizado lo suficiente.

Trabajo a distancia o adaptación del horario

Las víctimas pueden trabajar total o parcialmente a distancia o adaptar su horario según sea compatible con sus funciones.

Artículo 61. Derechos de las víctimas de violencia sexual

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, desde el 7 de octubre de 2022, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencias sexuales tienen los siguientes derechos en el ámbito laboral para hacer efectiva su protección:

1. Movilidad geográfica con recolocación en otro centro de trabajo: las víctimas pueden solicitar ser trasladadas a otro lugar de trabajo.
2. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.
3. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo: En casos extremos, las víctimas pueden dar por terminado su contrato laboral y acceder a prestaciones de desempleo.
4. Justificación de ausencias o faltas de puntualidad relacionadas con las violencias sexuales: Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se consideran justificadas y remuneradas.
5. Reducción de la jornada de trabajo: Las víctimas pueden reducir su jornada laboral con disminución proporcional del salario.
6. Trabajo a distancia o adaptación del horario: Las víctimas pueden trabajar total o parcialmente a distancia o adaptar su horario según sea compatible con sus funciones.
7. Estos derechos buscan garantizar la protección y recuperación integral de las víctimas de violencias sexuales en el ámbito laboral.

Artículo 62. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo

De conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio.

Para alcanzar un acuerdo, la dirección deberá iniciar la consulta con los/as representantes legales de las personas trabajadoras. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de las personas Trabajadoras.

Artículo 63. Adhesión a los procedimientos de los acuerdos interprofesionales

Las partes acuerdan la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los/as Trabajadores/as para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Artículo 64. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo del convenio

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los/as trabajadores/as, se podrá modificar por parte de la empresa las materias que se detallan a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

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

Para proceder a la inaplicación temporal de alguna de las materias del convenio reguladas en el párrafo anterior, y con el objeto de tratar de alcanzar un acuerdo, la dirección deberá iniciar un periodo de consultas con los/as representantes legales de las personas trabajadoras, de duración no superior a 15 días, proceso que deberá de realizarse siguiendo los requisitos previstos en los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as. En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Si no hubiera acuerdo durante el periodo de consultas se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. En caso de que se acuerde la inaplicación, se creará una comisión de seguimiento, integrada por los/as Representantes de la empresa y la Dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de Catalunya, así como por la superación de las causas que motivaron la inaplicación.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Artículo 65. Determinación de las partes

El presente convenio colectivo ha sido suscrito, por la parte empresarial por los/as representantes de la empresa PMG CONSTANTÍ, S.A.U.; y, por la parte social, por 3 miembros del comité de empresa: 1 de la UGT y 2 de STR.

Disposición adicional primera

Para el hipotético caso de que en un futuro la empresa deba acometer un ajuste de personal vía despidos objetivos individuales o colectivos, si en el mismo rol coexistieran distintos/as trabajadores/as con distintas antigüedades y salarios, la empresa justificará a la RLT la designación del personal afectado partiendo de elementos objetivos en cada caso (polivalencia, rendimiento, formación), y no teniendo en cuenta el coste que dicha persona represente para la empresa.

Anexo I. Organización y contenido de los roles / grupos profesionales

	Denominación del rol
Producción	Jefe/a de Turno
Mantenimiento	Responsable de Mantenimiento Operario/a de mantenimiento
Ingeniería	Ingeniero/a Proyectos
Administración	Administración: Compras/Seguridad
Administración	Administración: Finanzas/Contabilidad & Gestión Horaria
Calidad	Técnico/a de Calidad Operario/a de Calidad en Planta
Producción	UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador/a-Operador/a
	UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador/a-Operador/a y polivalencia con Jefe/a de turno
	UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador /a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador/a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras y Operaciones Auxiliares
Logística	Almacén
Producción	UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/a
	UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/a y UN Fabricación de Discos-Operación Cortado
Calidad	Calidad: Verificación/selección

- Calidad – Verificación/selección

Velar por la Calidad del producto de acuerdo a los requisitos de cliente y evitar que el producto no conforme pase a posteriores fases.

- UN Fabricación Pistón Bandado: Operador

Fabricación eficiente de pistones bandados cumpliendo con las cantidades, los plazos y los estándares de calidad acordados con el cliente.

- UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/A y UN fabricación de discos-operación de cortado

Fabricación eficiente de pistones bandados cumpliendo con las cantidades, los plazos y los

estándares de calidad acordados con el cliente.

Fabricación eficiente de los productos programados en cortadoras cumpliendo con las cantidades, los plazos y los estándares de calidad acordados con el cliente.

Almacén

Gestionar adecuadamente los recursos del almacén para satisfacer las expectativas de los clientes interno y externo en términos plazo de entrega, disponibilidad y acondicionamiento del material: que llega de nuestros proveedores en forma de pistones metálicos / materia prima, que producción pone a su disposición para enviar a cliente.

- UN Fabricación Discos: Preparador/A-Operador/A prensas, hornos, desmadrinadora y cortadoras:

Fabricación eficiente de los productos programados en prensas, hornos, desmadrinadora y cortadoras cumpliendo con las cantidades, los plazos y los estándares de calidad acordados con el cliente.

Contribuir a la mejora continua de la eficiencia ajustando la cadencia, aumentando la disponibilidad de las máquinas y reduciendo las ratios de no calidad.

- UN Fabricación Discos: Preparador/A-Operador/A prensas, hornos, desmadrinadora, cortadoras y operaciones auxiliares:

Fabricación eficiente de los productos programados en prensas, hornos, desmadrinadora, cortadoras y tornos cumpliendo con las cantidades, los plazos y los estándares de calidad acordados con el cliente. Afilado y rectificado de cuchillas y soporte en el resto de operaciones de apoyo a la planta.

Contribuir a la mejora continua de la eficiencia ajustando la cadencia, aumentando la disponibilidad de las máquinas y reduciendo las ratios de no calidad.

- UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador/A-Operador/A y polivalencias con jefe/A de turno:

Fabricación eficiente de pistones bandados cumpliendo con las cantidades y los plazos programados, siguiendo los estándares de calidad acordados con el cliente.

Contribuir a la mejora continua de la eficiencia ajustando la cadencia, aumentando la disponibilidad de las máquinas y reduciendo las ratios de no calidad.

Cuando se determine, coordinar la ejecución del plan de producción previsto diario de todas las áreas productivas de la empresa, velando por la fabricación eficiente de los productos, cumpliendo con las cantidades, los plazos y los estándares de calidad acordados con el cliente.

- UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador/A-Operador/A:

Fabricación eficiente de pistones bandados cumpliendo con las cantidades y los plazos programados, siguiendo los estándares de calidad acordados con el cliente.

Contribuir a la mejora continua de la eficiencia ajustando la cadencia, aumentando la disponibilidad de las máquinas y reduciendo las ratios de no calidad.

- Técnico/a de calidad:

Calidad en planta: Gestión de la Calidad en el área productiva para asegurar que la calidad de nuestros productos cumple con los requisitos definidos y la efectividad de las mejoras asociadas a la reducción de costes de calidad.

Laboratorio químico: Asegurar la conformidad o detectar desviaciones en las características físicas/químicas de nuestras materias primas o componentes.

Muestras/rehomologaciones/auditorías producto proceso: Colaborar en la gestión de la documentación a enviar a cliente y auditar las pre series, muestras, modificaciones o rehomologaciones y serie de acuerdo a los requerimientos definidos.

Metrología y calibración: Asegurar el correcto estado de calibración de los útiles y recursos de control en general para poder cumplir con los planes de control establecidos.

- Operario/a de calidad en planta:

Calidad en planta: Gestión de la Calidad en el área productiva para asegurar que la calidad de nuestros productos cumple con los requisitos definidos y la efectividad de las mejoras asociadas a la reducción de costes de calidad.

Muestras/rehomologaciones/auditorías producto proceso: Colaborar en la gestión de la documentación a enviar a cliente y auditar las pre series, muestras, modificaciones o rehomologaciones y serie de acuerdo a los requerimientos definidos.

- Administración: Finanzas/Contabilidad & Gestión Horaria/:

Finanzas/contabilidad: Contribuir al registro y obtención de la correcta imagen de las

transacciones económico-financieras de la empresa y gestionar la tesorería de manera que permita disponer a PMG Constantí de los fondos necesarios para atender a sus necesidades de pago.

Gestión horaria: Gestionar el control de asistencia del personal de la empresa como recurso productivo y para poder efectuar de manera adecuada la retribución del trabajo.

- Administración: compras/seguridad:

Compras: Gestionar y dar seguimiento a pedidos y solicitudes de oferta hasta el aprovisionamiento en la fecha acordada, asegurando el cumplimiento del procedimiento de compra.

Seguridad: Gestionar la implantación y seguimiento del Plan de Prevención de Riesgos y la Vigilancia de la Salud desarrollado por el Servicio de Prevención Ajeno (SPA), sirviendo de enlace entre el SPA y la empresa.

- Ingeniero/a proyectos:

Ingeniería de producción: Conceptualización, desarrollo, implantación y homologación de proyectos de sustitución, mejora y nuevas instalaciones.

Ingeniería de producto: Desarrollo de productos funcionales, factibles que cumplan con los requisitos de cliente para maximizar el resultado de la empresa, superando con éxito los R@R, cumpliendo plazos y costes planificados.

- Operario/a de mantenimiento:

Garantizar la máxima disponibilidad de las máquinas y conservación de las instalaciones de PMG EC a través de las operaciones necesarias de mantenimiento preventivo y correctivo, cumpliendo con la normativa legal aplicable.

- Jefe/a de turno:

Coordinar la ejecución del plan de producción previsto diario de todas las áreas productivas de la empresa, velando por la fabricación eficiente de los productos, cumpliendo con las cantidades, los plazos y los estándares de calidad acordados con el cliente.

Nota: La Representación Legal de los/as Trabajadores/as dispone de las fichas completas donde consta la descripción exhaustiva de los roles expuestos anteriormente.

Anexo II. Mapa de roles

Roles	Intervalo
Jefe/a de Turno Niv2	11
Jefe/a de Turno Niv1.2	10
Ingeniero/a proyectos Niv2	10
Jefe/a de Turno Niv1.1	8
Técnico/a de Calidad Niv2	8
UN Fabricación Pistón Bandado : Preparador/a-Operador/a polivalente con Jefe/a turno Niv2	8
Administración: Compras/Seguridad Niv2	7
Administración: Finanzas/Contabilidad & Gestión Horaria Niv2	7
Ingeniero/a proyectos Niv1.1	7
UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador/a-Operador/a Niv2	6
UN Fabricación Pistón Bandado : Preparador/a-Operador/a polivalente con Jefe/a turno Niv1.2	6
UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador/a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras/Op Aux Niv2	6
Operario/a de Calidad Planta Niv2	6
Operario/a de Mantenimiento Niv2	6
UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operadora prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras Niv2	5

UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador/a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras/Op Aux Niv 1.2.	5
UN Fabricación Pistón Bandado : Preparador/a-Operador/a polivalente con Jefe/a turno Niv1.1	5
UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador/a-Operador/a Niv1.2	5
Técnico/a de Calidad Niv1.1	5
Almacén Niv2	5
Administración: Compras/Seguridad Niv1.2	5
Administración: Finanzas/Contabilidad & Gestión Horaria Niv1.2	5
Jefe/a de Turno Niv1	4
UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador/a-Operador/a Niv1.1	4
UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador/a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras/Op Aux Niv1.1	4
UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador/a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras Niv1.1	4
UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/a y UN Fabricación discos: Cortado Niv2	4
Operario/a de Calidad Planta Niv1.1	4
Operario/a de Mantenimiento Niv1.1	4
Administración: Compras/Seguridad Niv1.1	4
Administración: Finanzas/Contabilidad & Gestión Horaria Niv1.1	4
Ingeniero/a proyectos Niv1	3
UN Fabricación Pistón Bandado : Preparador/a-Operador/a polivalente con Jefe turno Niv1	3
UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador/a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras/Op Aux Niv1	3
UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/a y UN Fabricación discos: Cortado Niv1.1	3
UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/a Niv2	3
Almacén Niv1.1	3
Técnico/a de Calidad Niv1	2
Operario/a de Calidad Planta Niv1	2
Operario/a de Mantenimiento Niv1	2
Almacén Niv1	2
Calidad: Verificación/selección Niv2	2
UN Fabricación Discos: Preparador/a-Operador/a prensas/hornos/desmandrinadora/cortadoras Niv1	2
Administración: Finanzas/Contabilidad & Gestión Horaria Niv1	2
Administración: Compras/Seguridad Niv1	2

UN Fabricación Pistón Bandado: Preparador-Operador/a Niv1	1
UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/a Niv1	1
UN Fabricación Pistón Bandado: Operador/a y UN Fabricación discos: Cortado Niv1	1
Calidad: Verificación/selección Niv1	1

Anexo III. Tablas salariales

Año 2024

Salario base

Intervalos	Importe mensual (x 14)	Importe anual
Intervalo 1	1.723,98 €	24.135,71 €
Intervalo 2	1.756,38 €	24.589,42 €
Intervalo 3	1.975,41 €	27.655,75 €
Intervalo 4	2.033,72 €	28.472,05 €
Intervalo 5	2.281,66 €	31.943,13 €
Intervalo 6	2.579,10 €	36.107,42 €
Intervalo 7	2.888,95 €	40.445,45 €
Intervalo 8	3.022,81 €	42.319,29 €
Intervalo 9	3.156,45 €	44.190,28 €
Intervalo 10	3.290,61 €	46.068,68 €
Intervalo 11	3.424,47 €	47.942,53 €