



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se remite para publicar o convenio colectivo da empresa Televés, S.A.U. 2021 para o seu centro de traballo de Santiago de Compostela (antes Televés, S.A.)

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo da empresa TELEVÉS, S.A.U. 2021 para o seu centro de traballo de Santiago de Compostela (antes TELEVÉS, S.A.) co código de convenio número 15001492011982, subscribíbase con data 6 de maio de 2021 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación o día 26 de maio de 2021.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015), e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro de 2010), modificada pola Orde do 14 de marzo de 2013 (DOG núm 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición do convenio colectivo da empresa TELEVÉS, S.A.U. 2021 para o seu centro de traballo de Santiago de Compostela (antes TELEVÉS, S.A.), e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm 190, do 18 de setembro de 2020), e no artigo 57 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm 253, do 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do convenio colectivo da empresa TELEVÉS, S.A.U. 2021 para o seu centro de traballo de Santiago de Compostela (antes TELEVÉS, S.A.), no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do convenio colectivo da empresa TELEVÉS, S.A.U. 2021 para o seu centro de traballo de Santiago de Compostela (antes TELEVÉS, S.A.), ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 6 de setembro de 2021.

A xefa territorial de Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baró

CONVENIO COLECTIVO TELEVÉS S.A.U.

2021

(Centro de trabajo de Santiago de Compostela, rúa Benéfica de Conxo)

ARTÍCULO 1.º. OBJETO DEL CONVENIO

ARTÍCULO 2.º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. FUNCIONAL

1.2. PERSONAL Y TERRITORIAL

1.3. INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 3.º. VIGENCIA, PRÓRROGAS Y REVISIÓN

2.1. VIGENCIA

2.2. PRÓRROGAS

2.3. REVISIÓN

ARTÍCULO 4.º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 5.º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 6.º. GARANTÍAS PERSONALES

ARTÍCULO 7.º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 8.º. JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 9.º. DIFUSIÓN

ARTÍCULO 10.º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

9.1. COMPETENCIA

9.2. CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

9.3. COMITÉ DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

9.4. PROMOCIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

9.5. RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

10.6. SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORA DE MÉTODOS Y PROCESOS INDUSTRIALES O ADMINISTRATIVOS

9.7. MEDIDA DEL TRABAJO

9.8. MEDIDA DE CALIDAD

9.9. COMISIÓN PRODUCTIVIDAD

10.10 DETERMINACIÓN DE PLANTILLAS Y REVISIÓN DE TIEMPOS

ARTÍCULO 11.º. CENSO LABORAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

11.1 PUBLICACIÓN

11.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12.º. CONTRATACIÓN, MOVILIDAD Y CESE DEL PERSONAL

11.1. CONTRATACIÓN

11.2. SELECCIÓN E INGRESOS

11.3. PERÍODO DE PRUEBA

11.4. MOVILIDAD DEL PERSONAL

11.5. PREAVISO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

11.6. FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 13.º. VACACIONES

ARTÍCULO 14.º. CONTROL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

ARTÍCULO 15.º. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 16.º. COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 17.º. DERECHO A LA HUELGA Y AL TRABAJO

ARTÍCULO 18.º. ASAMBLEAS

ARTÍCULO 19.º. LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS

ARTÍCULO 20.º. TRABAJO DE LA MUJER

ARTÍCULO 21.º. TABLAS SALARIALES

20.1. SALARIO BASE

20.2. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

21.3. COMPLEMENTO DE PUESTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

20.4. COMPLEMENTO DE PUESTO POR NOCTURNIDAD

20.5. COMPLEMENTO DE TURNOS

20.6. COMPLEMENTO DE PUESTO POR JEFATURA DE EQUIPO

20.7. PRIMAS DE PRODUCCIÓN

20.8. PLUS DE CARENCIA DE INCENTIVO

20.9. COMPLEMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

20.10. HORAS EXTRAORDINARIAS

20.11. PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 22.º. FORMA DE PAGO

ARTÍCULO 23.º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

22.1. LICENCIAS

22.2. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 24.º. JUBILACIÓN

23.1. NORMAL

23.2. JUBILACIÓN ANTICIPADA

23.3. JUBILACIÓN PARCIAL

ARTÍCULO 25.º. EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 26.º. CESE POR INVALIDEZ O MUERTE

ARTÍCULO 27.º. PRENDAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 28.º. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

ARTÍCULO 29.º. INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 30.º. SITUACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 31.º. RECLAMACIONES

ARTÍCULO 32.º. MEDICINA, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

31.1. SERVICIO DE PREVENCIÓN

31.2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

31.3. SERVICIO DE LAVANDERIA

ARTÍCULO 33.º. ASESORÍA JURIDICO SOCIAL

ARTÍCULO 34.º. BILINGÜISMO

ARTÍCULO 35.º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

34.1. GRADUACIÓN

34.2. FALTAS LEVES

34.3. FALTAS GRAVES

34.4. FALTAS MUY GRAVES

34.5. SANCIONES

ARTÍCULO 36.º. ABUSO DE AUTORIDAD Y ACOSO

ARTÍCULO 37.º. LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

ARTÍCULO 38.º. SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

CLÁUSULAS ADICIONALES

NÚMERO 1. PAGAS EXTRAORDINARIAS LINEALES

NÚMERO 2. TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO

NÚMERO 3. SUPLIDOS Y DESPLAZAMIENTOS

NÚMERO 4. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

NÚMERO 5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO

NÚMERO 6. PAGA LINEAL EXTRAORDINARIA NO CONSOLIDABLE

NÚMERO 7. FORMULAS DE CALCULO DE CONCEPTOS

NÚMERO 8. PERSONAL BECARIO

NÚMERO 9. PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

ANEXO I

CALENDARIO LABORAL 2021

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2021: CÓMPUTO ANUAL

TABLA SALARIAL 2021: CÓMPUTO DIARIO

ANEXO III

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

ANEXO IV

TABLA DE CLASIFICACIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

TABLA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

ANEXO V

MARCO NORMATIVO DE TELETRABAJO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "TELEVÉS, S.A.U.", de SANTIAGO DE COMPOSTELA

PREÁMBULO. Determinación de las partes que conciertan el convenio.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y acordado entre la empresa Televés y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Santiago de Compostela, Calle Benéfica de Conxo n.º17, conformándose las respectivas representaciones como sigue:

Por el Comité de Empresa: D. Javier Pazos Losada, D. José Ramón Barba Santos, D. Antonio Llovo Guillán, D. Jesús Manuel González Campos, D. José Enrique Santiago Paz, D. José Luis Caneda Freire, pertenecientes a la sección sindical de UGT, y D. Marcos Hernández Rey, D. Luis Barba Santos y D. Tomás Gómez Rodríguez, pertenecientes a la sección sindical de CIG.

Por la Dirección de la Empresa: D. Gabriel Miguel Rubio, Dña. Nuria Figueira Fernández y D. José Francisco Domínguez Martínez.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación, representación y capacidad suficiente para la negociación de la actual redacción del convenio colectivo que en el presente documento se contiene, así como para suscribir los acuerdos alcanzados.

ARTÍCULO 1.º.-OBJETO DEL CONVENIO.

El presente convenio colectivo de empresa entre TELEVES, S.A.U. y sus trabajadores, tiene por objeto:

- a) Fomentar el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, que es la empresa.
- b) La mejora del nivel de vida de los trabajadores, por el logro de la evolución de la productividad y economía en los gastos.
- c) Mejorar las relaciones humanas entre todos los factores de la empresa.
- d) Conseguir los máximos resultados económicos en beneficio de todos.

ARTÍCULO 2.º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. FUNCIONAL.

El presente convenio regulará las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa TELEVES, S.A.U., vinculadas al centro de trabajo sito en calle Benéfica de Conxo, N.º 17 de Santiago de Compostela, la cual tiene como actividad principal la fabricación de equipos y soluciones de telecomunicación.

2.2. PERSONAL Y TERRITORIAL.

Este convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa en su centro de trabajo de Santiago de Compostela, sito en la calle Benéfica de Conxo n.º 17.

2.3. INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO.

Con respecto a lo establecido en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, si se plantease la necesidad de no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, sometiéndose las discrepancias a los procedimientos de resolución que con carácter obligatorio se recojan en la legislación vigente al momento de la discrepancia. Aquellos procedimientos de resolución que no tengan carácter imperativo u obligatorio requerirán del mutuo acuerdo de las partes. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de interpretación del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera presentada.

ARTÍCULO 3.º.-VIGENCIA, PRÓRROGAS Y REVISIÓN.

3.1. VIGENCIA.

Las relaciones laborales que se regulan en este convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2021 y finalizarán el 31 de diciembre del 2021.

3.2. PRÓRROGAS.

Se entenderá prorrogado de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denunciase con el preaviso mínimo de tres meses de la terminación del plazo de vigencia inicial o de la prórroga en curso.

La representación que promueva la negociación mediante la denuncia del convenio, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, y ambas partes establecerán un calendario o Plan de Negociación.

Los acuerdos de la Comisión Negociadora se adoptarán según lo que establezca la legislación vigente.

3.3. REVISIÓN.

Durante la vigencia de este convenio, las tablas salariales se ajustarán a lo establecido en el artículo 21.

ARTÍCULO 4.º.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

ARTÍCULO 5.º.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que suponga creación de otros nuevos, únicamente serán tenidas en cuenta cuando, considerados aquéllos en su totalidad, en cómputo anual, superen el nivel global de este convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos.

ARTÍCULO 6.º.-GARANTÍAS PERSONALES.

Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio.

ARTÍCULO 7.º.-COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN.

Se crea una Comisión Paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje y conciliación, que velará por el fiel cumplimiento de este convenio.

La Comisión Paritaria se compondrá de seis miembros, tres de los cuales serán elegidos por el Comité de Empresa y tres por Dirección. Ambas representaciones contarán con miembros titulares y suplentes, a fin de agilizar al máximo la celebración de las reuniones. Esta Comisión, en caso de desacuerdo y si se juzga necesario, podrá nombrar un presidente, el cual actuará con voz pero sin voto. El secretario de esta Comisión será designado entre los componentes de la misma.

La Comisión analizará cuantas dudas y divergencias puedan surgir en lo relativo al cumplimiento del convenio colectivo y lo interpretará, cuando proceda, respetando en todo caso las competencias que las Leyes atribuyen a los Órganos de la Administración y/o las respectivas jurisdicciones.

Esta comisión se convocará a petición de cualquiera de las partes y contará con un plazo de 15 días naturales para reunirse. La ejecución de los acuerdos alcanzados se establecerá, según el caso, en cada una de las reuniones. De existir discrepancias entre las partes, las mismas se someterán a los procedimientos de resolución que con carácter obligatorio se recojan en la legislación vigente al momento de la discrepancia. Aquellos procedimientos de resolución que no tengan

carácter imperativo u obligatorio requerirán del mutuo acuerdo de las partes. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, en los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión de interpretación del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera presentada.

ARTÍCULO 8.º.-JORNADA DE TRABAJO.

Se establece una jornada de trabajo efectivo en cómputo anual de 1.744 horas.

Los trabajadores con jornada continuada superior a seis horas tienen derecho a quince minutos diarios de descanso, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Estos periodos de descanso no podrán afectar al normal funcionamiento de la empresa.

La distribución y modalidad del horario de trabajo serán las que figuran en el Anexo I de este convenio.

Todos los años, durante el mes de diciembre, a la vista del calendario oficial de fiestas, se confeccionará el Calendario horario laboral que deba regir a partir de enero del siguiente año.

El citado calendario horario laboral, será establecido por la Dirección de la Empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores.

Será publicado y quedará expuesto en los tabloneros de anuncios de la empresa y/o Comité. Abarcará las siguientes modalidades:

- a) Turnos.
- b) Departamentos o secciones sujetas a calendario especial.
- c) Servicios auxiliares.
- d) General.
- e) Horario flexible.
- f) Nocturno.

Turnos.—Tendrá la consideración de trabajo a turnos, el realizado fuera de la jornada normal, considerando jornada normal la que figura en el calendario laboral anual como tal. Los trabajadores que pudieran ser designados para esta ordenación de trabajo serán avisados con 48 horas efectivas de antelación, siendo la duración del mismo, como mínimo, de 5 días, salvo acuerdo entre las partes (empresa y trabajador). Los trabajadores que entren o salgan del régimen de turnos serán preavisados con 96 horas efectivas. El Comité de Empresa será preavisado por escrito.

Departamentos o secciones sujetas a calendario especial.—Están sujetos a calendario especial, que garantice la prestación del servicio durante los días no laborables, excepto festivos, los departamentos y secciones contempladas en el calendario laboral.

Se elaborará y publicará el plan anual previsto, con titulares y suplentes, tan pronto se confeccione el calendario laboral, y se irá confirmando con 15 días de antelación a cada una de esas fechas.

El tiempo trabajado se compensará con igual tiempo de disfrute, incrementado en el 25%, situado a conveniencia del trabajador, siempre y cuando no se produzca en fechas y situaciones que provoquen un claro perjuicio para los intereses de la empresa, teniendo todos los festivos la misma consideración a los efectos de disfrute o compensación. Si el trabajador optase por su abono, sería por el mismo importe que las horas extraordinarias.

Servicios auxiliares.—Corresponde a los trabajos realizados fuera del horario normal, atendiendo a las características específicas y naturaleza de los mismos, no teniendo la consideración de trabajo a turnos (servicio de vigilancia, limpieza, etc.).

General.—El que figura en el calendario laboral.

Flexible.—Se fija como horario medular de 9.30 a 14.30 horas, quedando establecido la flexibilidad del mismo de 7 a 9.30 horas y de 14.30 a 15 horas, rigiéndose por normativa al efecto.

Nocturno.—Será el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

A los efectos del Calendario Laboral y de la fijación del correspondiente cuadro-horario, así como las retribuciones salariales y permisos retribuidos, se distinguirán los siguientes conceptos:

- Días naturales = todos los del año.
- Días laborables = todos los del año menos festivos, domingos y vacaciones.
- Días recuperables = sábados, puentes y especiales.
- Días efectivos = serán los de presencia efectiva en el centro de trabajo.

Es facultad de la Dirección de la Empresa, previo informe favorable de los representantes legales del personal, el fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexible, acomodado al número de horas legalmente establecido para la actividad, por días o por cómputo de tiempo de mayor duración.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, podrán ser reclamadas en conflicto colectivo sin perjuicio de la acción individual prevista en la legislación vigente.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, las que se contemplan en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Se establece una distribución irregular de la jornada con un límite de 104 horas efectivas anuales, con el objeto de adecuar, en determinados momentos puntuales, la actividad de la empresa a las necesidades de la demanda.

Puede ser de aplicación en toda la empresa o en determinadas secciones y departamentos, según los casos.

En situaciones de baja actividad productiva la jornada laboral se reducirá preferiblemente por jornadas completas. Si esto no fuese posible, la actividad o presencia productiva sería como mínimo de 4 horas.

La recuperación, deducción o abono de estas horas se realizará en el año natural y, si no fuese posible, la empresa y el Comité negociarán las medidas oportunas.

El plazo mínimo para informar al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados no podrá ser inferior a 5 días naturales.

La recuperación o ampliación de jornada se llevará a cabo de lunes a viernes, con un máximo diario de 3 horas y un mínimo de 2 horas. Quedan excluidos los domingos y festivos.

Los sábados y puentes quedan igualmente afectados por la distribución irregular, aunque con carácter voluntario. En este caso se establece un máximo de 8 horas diarias.

Aquellos trabajadores que durante el año natural hayan estado en situación de IT, o similares, por un periodo continuado superior a un mes, verán reducido proporcionalmente el límite anual de distribución irregular de la jornada.

La empresa, en ausencia de una legislación reguladora concreta, se compromete a actuar con la máxima flexibilidad con aquellos trabajadores que estén cursando estudios reglados, siempre que coincidan con el horario laboral y la asistencia habitual a las clases presenciales sea obligatoria y puedan demostrarla.

Para aquellos aspectos que no queden recogidos en los puntos anteriores, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

La empresa contempla la posibilidad de trabajar en la modalidad de teletrabajo y/o trabajo a distancia en atención a los términos y a la regulación contenida en la política de empresa elaborada en esta materia, que se adjunta al presente convenio, a título informativo, como Anexo V.

ARTÍCULO 9.º.-DIFUSIÓN.

Un ejemplar de este convenio estará permanentemente expuesto en los tablones de anuncios del centro de trabajo, a disposición de todo el personal.

Cada vez que se firme un nuevo convenio colectivo se enviará un ejemplar en formato electrónico a todos los trabajadores de la plantilla.

También se entregará un ejemplar impreso a todos aquellos trabajadores que lo soliciten pudiendo elegir en cualquiera de las lenguas cooficiales de la Comunidad Autónoma de Galicia.

A todo el nuevo personal que firme contrato de trabajo, se le entregará un ejemplar antes de comenzar su servicio en activo.

ARTÍCULO 10.º.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

10.1. COMPETENCIA.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la Legislación laboral vigente, la organización del trabajo, la cual establecerá los métodos y procedimiento científicos que estime convenientes, en orden a obtener la máxima eficacia.

Sin menoscabo de las atribuciones que, de acuerdo con el párrafo anterior, competen a la Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de información, asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

10.2. CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto de trabajo y de acuerdo con la normativa legal, la Dirección de la Empresa adopta el método de calificación por puntos.

A tal efecto y basándose en guías y manuales experimentados y contrastados del Sistema Bedaux, se han confeccionado los manuales de calificación para esta empresa, que deberán mantenerse en permanente actualidad.

En estos manuales se valoran las siguientes cualidades:

• FÍSICAS

Potencia, destreza, resistencia muscular, apreciación sensorial, reflejos, tensión nerviosa y vértigo.

• CULTURALES E INTELECTUALES

Cultura general, idiomas, claridad de espíritu, memoria, imaginación, relaciones sociales, dotes artísticas, sentido psicológico.

• PROFESIONALES

Conocimientos técnicos y aprendizaje práctico.

• MORALES

Espíritu de iniciativa, perseverancia, disciplina, espíritu de equipo, autoridad y responsabilidad.

• AMBIENTE Y RIESGOS

Ambiente, enfermedades y accidentes.

En los casos que se abonen complementos de puestos tales como jefatura de equipo, toxicidad, peligrosidad y penosidad, se excluirá de la valoración la puntuación de estos factores.

La Dirección de la Empresa tomará como referencia para su política de salarios y promoción, los resultados de esta calificación, informando al Comité de Empresa.

10.3. COMITÉ DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

El Comité estará compuesto por:

- a) Un presidente, que será de libre designación por la Dirección de la Empresa, el cual actuará con voz pero sin voto.
- b) Dos miembros designados por el Comité de Empresa.
- c) Otros dos miembros de libre designación por la Dirección de la Empresa.
- d) Un secretario con voz y voto, que será elegido de entre los cuatro miembros de este Comité.

Ambas representaciones contarán con miembros titulares y suplentes, a fin de agilizar al máximo la celebración de las reuniones.

Realizada la valoración, el trabajador deberá aceptarla preceptivamente, pudiendo presentar la oportuna reclamación en caso de desacuerdo, a la Secretaría del Comité, a través de la vía jerárquica.

Las reclamaciones se interpondrán por escrito en un plazo de 15 días a partir de la fecha del hecho que las motiva.

El Comité de Valoración entenderá de dichas reclamaciones.

Este Comité se reunirá trimestralmente, y siempre y cuando se creen o modifiquen las características de un puesto de trabajo.

El Comité y la Dirección de la Empresa se comprometen a negociar la actualización del sistema de valoración y calificación de puestos de trabajo; esto es, puesta al día de los actuales manuales y simplificación y agrupación de puestos.

10.4. PROMOCIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.

La Dirección de la Empresa, cuando existan vacantes, promocionará al personal a puestos de mayor calificación. Elegirá aquellas personas que reúnan las cualidades y conocimientos profesionales de acuerdo con la calificación de puesto, dando preferencia, en igualdad de méritos, al personal de plantilla y, dentro de éstos, al género menos representado y a los que tengan más antigüedad.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas (jefes de equipo, responsables de sección, encargados, etc.), serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

Todo trabajador que acceda a un puesto de grado superior, siempre que demuestre su aptitud, será promocionado escalonadamente por grados, hasta alcanzar el grado correspondiente al nuevo puesto, garantizándole el salario que venía percibiendo.

El Comité de Promociones analizará las solicitudes presentadas al Depto. de Personal por vía jerárquica, las propuestas justificadas del Comité de Empresa, las de tipo particular y aquellos casos que sin mediar solicitud se considere oportuno revisar. Además, es labor de este Comité analizar semestralmente a todo el personal que lleve más de 6 años sin promocionar y no haya alcanzado el grado más alto de su Puesto de Trabajo. En el caso de peticiones surgidas fuera de la vía jerárquica se dará una respuesta directamente a los solicitantes.

Se reunirá este Comité semestralmente, en los meses de julio y diciembre de cada año, y la designación de sus componentes y su procedimiento es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa se compromete al encuadre de todos los trabajadores con la calificación de su puesto de trabajo. Para ello, y una vez que el trabajador alcance el grado mínimo de las tablas salariales, se le subirá al menos un grado salarial semestralmente hasta alcanzar el grado mínimo de la calificación de su puesto de trabajo.

10.5. RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

Para conseguir la mayor eficacia en los procesos productivos y con objeto de mejorar el régimen de remuneraciones, la empresa establece la racionalización del trabajo en base a:

- a) La simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) El análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c) El establecimiento de plantillas correctas de personal.

10.6. SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORA DE MÉTODOS Y PROCESOS INDUSTRIALES O ADMINISTRATIVOS.

La simplificación y mejoras de métodos de trabajo, dada su naturaleza dinámica, resultarán de la continua adecuación de los medios y procesos industriales y administrativos, en base a las iniciativas del personal, evolución tecnológica y siempre de acuerdo con los objetivos marcados por la Dirección de la Empresa.

10.7. MEDIDA DEL TRABAJO.

En la normativa interna NE0025, cuyo contenido fue negociado por la Dirección y el Comité de Empresa, se desarrolla el Sistema de Remuneración Variable en base OEE. El denominado OEE (Overall Equipment Effectiveness) es un estándar internacional de eficiencia productiva basado en la captura de datos de forma automática en las máquinas e instalaciones.

El sistema Bedaux deja de ser la técnica de medida del trabajo de la empresa y seguirá aplicándose solamente en aquellas secciones en las que todavía no se haya implantado el sistema OEE. A estos efectos se transcribe a continuación la redacción anterior de este artículo:

“La Dirección de la Empresa adopta como técnica de medida del trabajo el sistema internacional Bedaux.

La unidad de medida es el punto Bedaux, que se define como la cantidad de trabajo realizado en el tiempo de un minuto a actividad normal, incluyendo en este minuto el porcentaje de descanso correspondiente por un trabajador condecorador de su oficio y adaptado a su puesto, que no será inferior al 12%.

El patrón de actividad normal equivale a la operación de andar 4,5 Km a la hora, por una persona de 1,68 m de estatura, con pasos de 0,75 m, en terreno llano y sin obstáculos, en condiciones de ambiente normales.

Se fija el rendimiento exigible en 60 puntos Bedaux por hora. El rendimiento óptimo será de 80 puntos Bedaux por hora.

En base a estos índices, la Dirección de la Empresa establece la política de remuneración con incentivos (primas o complementos de cantidad) y el control de rendimientos, no retribuyéndose P.H.A., superiores a 83. Los valores punto prima, regirán desde el momento de su publicación.”

10.8. MEDIDA DE CALIDAD.

A los efectos de la determinación de los valores del apartado anterior, en el momento de la medición de las diferentes operaciones elementales, se fijará el estándar de calidad exigible, en la correspondiente pauta de Inspección.

Dicho estándar de calidad es fijado siguiendo los procedimientos de la norma UNE-EN-ISO 9001, tal como se recoge en el manual de calidad en su última versión.

Toda tarea o trabajo que no cumpla con el estándar exigible y sea objeto de rechazo, no será computable para la determinación del rendimiento.

En el caso de trabajos rechazados, recuperables e imputable el rechazo al trabajador, se establecen tres niveles de remuneración en función del grado de culpabilidad:

- Nivel 1.–Recuperación a no control.
- Nivel 2.–Imputando el tiempo de recuperación a la hoja de trabajo en curso.
- Nivel 3.–Con tiempo a su cargo.

Los criterios para determinar los niveles de recuperación son:

1. Trabajador al mando de una máquina o instalación.

- Defecto conocido Nivel 3
- Defecto no conocido con anterioridad Nivel 1

2. Trabajo manual realizado en equipo o individualmente.

2.a. Defecto cuya posibilidad de que se produzca está advertido en gama de trabajo, pauta o muestra:

- Trabajador reincidente Nivel 3
- Trabajador no reincidente Nivel 2

2.b. Defecto cuya posibilidad de que se produzca no está advertido:

- Anomalía de muy fácil detección Nivel 2
- Anomalía de no fácil detección Nivel 1

3. Trabajo con defectos imputables al proceso anterior.

3.a. Defecto cuya posibilidad de que se produzca está advertido en gama de trabajo, pauta o muestra:

- Fácilmente detectable y trabajador reincidente en su no detección Nivel 3
- Fácilmente detectable y trabajador no reincidente en su no detección Nivel 2
- De difícil detección y trabajador reincidente en su no detección Nivel 2/1
- De difícil detección y trabajador no reincidente en su no detección Informar

3.b. Defecto cuya posibilidad de que se produzca no está advertido:

- Fácilmente detectable Nivel 2/1
- De difícil detección Informar

En aquellos casos en que la empresa no hubiera adoptado las medidas necesarias para subsanar el error, el trabajador no podrá ser sancionado, salvo que la incidencia venga derivada de una negligencia imputable al trabajador.

La decisión del nivel a aplicar se tomará en base a lo siguiente:

Nivel 1.–Por orden de su superior, quien informará por escrito al Comité de Calidad.

Nivel 2.–Por acuerdo de Producción y Gestión de Calidad, el Comité de Calidad dará el V.º B.º a estas actuaciones.

Nivel 3.–Por el Comité de Calidad.

El Comité de Calidad estará formado por cuatro miembros:

- 2 nombrados por la Dirección de la Empresa.
- 2 nombrados por el Comité de Empresa.

Presidente: lo será el Jefe de Gestión de Calidad.

Secretario: será nombrado entre los componentes de la misma y por sus integrantes.

En caso de que esta Comisión no llegue a una conclusión, decide Dirección de Fabricación.

Ambas representaciones contarán con miembros titulares y suplentes, a fin de agilizar al máximo la celebración de las reuniones.

En el caso de que las piezas no puedan ser recuperadas por el propio trabajador o no sean recuperables y se hubieran producido culpablemente por parte del trabajador, éste deberá resarcir el daño con su propio trabajo, en la medida de lo posible.

En caso de que el trabajador no reconozca su culpabilidad en los trabajos defectuosos o no esté de acuerdo con la forma de recuperación, entenderá y resolverá la COMISION DE CALIDAD, o en su caso puede reclamar a la Jurisdicción competente.

Dentro de las funciones del Comité de Calidad está el estudio y análisis de las causas que producen defectos de calidad, así como propuestas a la Dirección para su corrección.

10.9. COMISIÓN PRODUCTIVIDAD.

Será la Comisión de Productividad Paritaria con miembros representantes legales del personal y Dirección de la Empresa, que entenderá sobre las reclamaciones nominativas nacidas de la aplicación del sistema de Medida del Trabajo. En el caso de ser favorable la Resolución al trabajador, éste tendrá derecho a percibir los atrasos correspondientes.

Esta Comisión se reunirá a petición del 50% de sus miembros. Ambas representaciones contarán con miembros titulares y suplentes, a fin de agilizar al máximo la celebración de las reuniones.

Será competencia igualmente de la Comisión de Productividad la fijación de los períodos de adaptación al puesto, en caso de ser favorable la Resolución al trabajador, éste tendrá derecho a percibir los atrasos correspondientes.

Se entiende por período de adaptación al intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar el rendimiento exigible. Para ello se reunirá la Comisión de Productividad tantas veces como sea necesario para fijar los períodos de adaptación.

10.10. DETERMINACIÓN DE PLANTILLAS Y REVISIÓN DE TIEMPOS.

La Dirección señalará, a ser posible, mediante gamas de trabajo al efecto las tareas adecuadas, así como la máquina o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir su plena ocupación.

La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen un mejor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimiento y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al exigible.

La revisión de los tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1.º. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.º. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición.
- 3.º. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
- 4.º. Cambio en las condiciones de trabajo o materias primas cuando éstas se especifiquen en el método seguido y su variación lo justifique.
- 5.º. Las peticiones de revisión se realizarán ante la Comisión Paritaria y podrán ser efectuadas por la empresa o por los trabajadores afectados.

6.º. Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar nominalmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

ARTÍCULO 11.º.-CENSO LABORAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

11.1. PUBLICACIÓN.

Dentro del primer trimestre de cada año referido al día primero, se publicará el censo nominal y numérico de los trabajadores y su clasificación profesional, atendiendo el jefe de personal todas las reclamaciones que pudieran presentarse por los interesados, así como entregando copia al Comité de Empresa.

11.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El personal estará clasificado en 15 grupos profesionales, numerados del 1 al 15, que se detallan en el anexo V del convenio.

Cada grupo profesional tiene asignado un grado salarial, tal y como se refleja en el citado anexo y en las tablas salariales. Este grado salarial es el mínimo asociado al grupo profesional y los trabajadores podrán promocionar económicamente, de acuerdo con lo establecido en el art. 10.4, hasta dos grados más por encima de éste.

ARTÍCULO 12.º.-CONTRATACIÓN, MOVILIDAD Y CESE DEL PERSONAL.

12.1. CONTRATACIÓN.

La empresa efectuará la contratación del personal de acuerdo con la legislación vigente.

Los trabajadores, antes de su contratación, deberán someterse a reconocimiento médico, examen profesional y pruebas psicotécnicas y físicas para las que fuesen requeridos.

Por el mero hecho de su contratación, quedan sujetos a las normas de este convenio y a la Legislación Laboral, de rango superior.

La copia del contrato será entregada a los trabajadores, una vez diligenciado por el SEPE. Al mismo tiempo se hará entrega al Comité de Empresa de la copia básica del contrato de acuerdo con lo establecido en el art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, comunicando asimismo al Comité las altas y bajas que se produzcan.

12.2. SELECCIÓN E INGRESOS.

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para que ha sido contratado y no para las que pudiera estar capacitado para realizar, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, informando al Comité de Empresa de la selección e ingresos realizados.

En las ofertas selectivas se evitarán los contenidos discriminatorios y sexistas y, siempre que haya igualdad de méritos, se dará preferencia a candidatos del género menos representado en la empresa.

12.3. PERÍODO DE PRUEBA.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales del 1 al 6 = 15 días.
- Grupos profesionales del 7 al 11 = 3 meses.
- Grupos profesionales del 12 al 15 = 6 meses.

(*) Excepciones:

- Titulados medios o superiores = 6 meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos en el mismo determinados, computándose el tiempo del período de prueba en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de I.T., durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

12.4. MOVILIDAD DEL PERSONAL.

Se denomina cambio de puesto a la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina traslado de personal a la movilidad de éste, que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter de permanente.

La regulación del traslado de personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las siguientes causas:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por sanción reglamentaria.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- f) Por conveniencia de la empresa derivada de causa justificada.

a) A petición del trabajador afectado:

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección de la Empresa, se asignará el grupo profesional y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria:

Se regulará por lo establecido en las disposiciones vigentes y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidades del servicio:

El trabajador que realice funciones de un grupo profesional superior a las de un grupo profesional que tuviera reconocido, o que desempeñe trabajos con una calificación superior a la de su puesto habitual, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de un grupo profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre las funciones asignadas y las funciones que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

e) Por disminución de la capacidad física:

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su grado de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto.

f) Por conveniencia de la empresa derivada de causa justificada:

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador.

Las dudas que pudiesen surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particular, será objeto de conocimiento en el seno del Comité de Empresa, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal, acordada por la Dirección.

g) En el supuesto del apartado d), si el cambio de puesto es provisional, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su grado de calificación y la prima que alcanzase en el nuevo puesto, una vez superado el período de adaptación. No obstante, si el nuevo puesto de trabajo no estuviese a incentivo, se le garantizará al trabajador la prima que venía percibiendo.

12.5. PREAVISO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales del 1 al 4 = 15 días.
- Grupos profesionales del 5 al 15 = 1 mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario base diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputada a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario base diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del

propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

El trabajador que cesa por cualquier causa en la empresa devolverá las herramientas y prendas de trabajo que le hubiesen sido entregadas para el desempeño de su labor. El importe correspondiente a la falta de estas herramientas o prendas, le será deducido de la liquidación correspondiente.

12.6. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La formación profesional en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que ayude a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo, y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestra empresa en el ámbito Internacional, haga posible la promoción social integral del trabajador promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente. En esta perspectiva, la Dirección de la Empresa desarrollará procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), de todo lo cual informará al Comité de Empresa.

Todos los trabajadores tendrán derecho a participar en cursos de formación que les faculten para su promoción.

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores regula la posibilidad de compaginar trabajo y formación, estableciendo el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional, permisos para acudir a exámenes y la posibilidad de adaptación de jornada y turnos, y acumulable hasta un máximo de 100 horas.

ARTÍCULO 13.º.-VACACIONES.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de un período anual de vacaciones, en virtud de lo establecido en el artículo 8 y de acuerdo con el siguiente detalle:

Generales: julio y agosto.

Retenes: de acuerdo con el calendario laboral anual, salvo pacto en contrario empresa/trabajador.

En los meses de julio y agosto se disfrutarán 31 días naturales, debiendo corregir el calendario laboral las posibles diferencias que pudieran existir entre ambos meses en cuanto a días efectivos. El tiempo de disfrute para el resto de los meses del año será a razón de los días efectivos que tenga el mes de agosto y respetando las horas efectivas anuales.

A efectos de devengo y prorrateo de los días de vacaciones, éstos se considerarán comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural.

Para los casos de retenes, vigilancia y personal que disfrute incompleto, se le comunicará con dos meses de antelación, a través de los tabloneros de anuncios y dispondrá de 15 días para caso de reclamaciones.

El período de vacaciones no alterará el sistema administrativo de retribución mensual. A cuenta de la nómina, la empresa concederá los anticipos que le sean solicitados hasta el límite del 90% del montante devengado, referido al último día de vacaciones.

Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo al salario base más antigüedad y el promedio de los últimos tres meses previos al disfrute de dichas fechas, relativos a los complementos de prima o carencia de incentivo, penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad y turnicidad.

Cuando el cálculo de los referidos promedios hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad, accidente de trabajo o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días que se haya permanecido en esta situación de I.T. o permiso retribuido. Si durante el período anteriormente citado no se hubiese trabajado ningún día por encontrarse en I.T., el cálculo de los diferentes pluses será la media del mes anterior al de la baja.

En cuanto al Plus de Asistencia y Puntualidad, será abonado durante el período de vacaciones, tomando como módulo para dicho pago los días que se consideran como trabajo efectivo durante el citado período, en el supuesto de una actividad laboral normal en la empresa.

En el caso de que un trabajador, debido a baja por I.T., no disfrute sus vacaciones o parte de las mismas, en las fechas establecidas en este convenio, tendrá derecho a su disfrute total o parcial, fijando el nuevo período de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

En ningún caso el período vacacional es acumulativo de un año para otro, salvo pacto en contrario empresa/trabajador y/o debido a baja laboral.

ARTÍCULO 14.º.-CONTROL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Se establece una normativa interna (NT0031) que regula la recogida de los datos de presencia de los trabajadores a través de una aplicación informática instalada en la intranet de la empresa y a través de la planificación de los turnos de producción, este sistema es compatible con el ticado con tarjeta de proximidad, que puede ser utilizado por todos los trabajadores. La empresa implantará una aplicación para la visualización del saldo de horas.

Los trabajadores deberán encontrarse en sus puestos de trabajo a las horas de inicio y fin de la jornada que tengan en cada momento.

Todo retraso de 30 minutos o más sobre el horario de entrada durante la jornada laboral, se considerará falta parcial al trabajo. A efectos de retribución por salario base, no serán deducidos los tiempos de retraso hasta 10 minutos, ni los superiores si se recuperasen. En cualquier caso, los trabajadores deberán de plasmar estas incidencias en la intranet o comunicarlas a su superior jerárquico.

Las horas extraordinarias o de recuperación se contabilizarán conforme a la presencia efectiva de cada trabajador.

ARTÍCULO 15.º.-PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, siempre que no perturbe el funcionamiento normal de la empresa.

La empresa no podrá condicionar el empleo de un trabajador a la circunstancia de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical.

La empresa, a solicitud escrita de los trabajadores, deducirá de la nómina mensual el importe de las cuotas sindicales, quienes en todo momento podrán revocar dicha autorización por el mismo procedimiento.

El montante de estas retenciones será transferido en el plazo máximo de 20 días a partir de la fecha de pago de la nómina. Dicha transferencia será acompañada de una relación nominal de los trabajadores asociados al Sindicato.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que figura como Anexo a este convenio.

ARTÍCULO 16.º.-COMITÉ DE EMPRESA.

Con relación a las funciones, deberes y obligaciones del Comité de Empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El total de horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa que concede el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones podrá acumularse para ser disfrutado por uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, siempre que medie acuerdo al respecto del Comité debidamente comunicado a la Dirección de la Empresa con la máxima antelación y no suponga alteración grave del régimen laboral de la misma.

Con el fin de ayudar al sostenimiento de las funciones administrativas del Comité de Empresa, la Dirección de la Empresa asignará la cantidad de 1.200 € anuales, pagaderas en doce mensualidades de 100 €.

ARTÍCULO 17.º.-DERECHO A LA HUELGA Y AL TRABAJO.

El derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses está recogido en el artículo 28.º ap. 2 de la Constitución.

Igualmente, el artículo 35.1 de la Constitución declara el deber de trabajar y el derecho al trabajo de todos los españoles.

El derecho a la huelga está desarrollado en el Real Decreto Ley de 17/1977, sobre relaciones de trabajo, modificado en parte por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8.4.1.981.

El ejercicio del derecho a la huelga está sujeto a los siguientes límites y formalidades:

1) Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

2) La declaración de huelga pueden ejercerla tanto los trabajadores como sus representantes.

3) La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.

4) El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado a la Dirección de la Empresa y a la autoridad competente.

5) La comunicación de huelga habrá de hacerse por escrito, con cinco días naturales de antelación, y este escrito debe contener los objetivos o propósitos de la huelga, las gestiones realizadas antes de su declaración, la fecha de su iniciación y la composición del Comité de Huelga.

6) La composición del Comité de Huelga no podrá exceder de doce personas. Corresponde al Comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para solucionar el conflicto.

7) La designación de los trabajadores que han de realizar los servicios de mantenimiento durante la huelga es una facultad compartida por la Dirección de la Empresa y el Comité de huelga.

8) El Comité de Huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

9) El ejercicio del derecho a la huelga no extingue la relación de trabajo ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador durante la misma incurriera en falta laboral.

10) Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho a salario.

11) El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte de la empresa y del propio trabajador.

12) El trabajador en huelga no tendrá derecho a prestación por desempleo ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

13) Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieron sumarse a la huelga.

14) En tanto dura la huelga, la Dirección de la Empresa no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado 8.

15) El ejercicio del derecho a la huelga habrá de realizarse precisamente mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

16) Las huelgas rotatorias, las de celo o reglamento y en general cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

17) Desde el momento del preaviso y durante la huelga, subsiste la obligación de ambas partes de intentar llegar al acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquella. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

18) La huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promueven o sostengan.

c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el Real Decreto Ley de 17/1977, sobre relaciones de trabajo, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

ARTÍCULO 18.º.-ASAMBLEAS.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia en los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones establecidas en este artículo
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que le sean de aplicación no estarán afectas al apartado b).

La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por los convocantes se comunicará al empresario con 48 horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos, el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

ARTÍCULO 19.º.-LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como varios tablones de anuncios.

De los escritos que publique la empresa en sus tablones de anuncios, enviará copia a la Secretaría del Comité, asimismo el Comité remitirá copia de sus publicaciones al Departamento de Personal.

ARTÍCULO 20.º.-TRABAJO Y MATERNIDAD.

Los trabajos considerados como tóxicos, penosos, molestos, peligrosos o insalubres, que pudieran afectar a la trabajadora en estado de gestación o maternidad –en este último caso durante el período de lactancia– deberán ser excluidos para la mujer, debiendo ser trasladada a otro puesto de trabajo que no le sea perjudicial.

ARTÍCULO 21.º.-TABLAS SALARIALES.

Durante el año de vigencia de este convenio serán de aplicación las tablas salariales que se reflejan en el Anexo II y que resultan de aplicar un incremento del 1,4% sobre todos los conceptos. Se garantiza un incremento del IPC real para 2021 más un diferencial del 0,35%, la diferencia resultante se aplicará siempre que la suma de ambos supere el 1,4% ya implementado en tablas.

21.1. SALARIO BASE.

Es la retribución por unidad de tiempo sin atender a las circunstancias de los complementos. Será el que se fije en el Anexo II de este convenio, para los diferentes puestos de trabajo, de acuerdo con la calificación de los mismos. Este concepto salarial se traslada a la tabla salarial de dos maneras: dividiendo el cómputo anual entre los días naturales del año (columna 1) o dividiéndolo entre 360 días (columna 2).

Teniendo en cuenta que para la calificación objetiva de puestos de trabajo se estudian todas las circunstancias que rodean al puesto, se hace expresa declaración de la independencia existente entre el grupo de cotización oficial de la persona que ocupa el puesto y los grados de calificación del mismo.

21.2. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Por este concepto, se abonará para todos los grupos profesionales y grados de calificación por cada quinquenio, la cantidad de 1,47 €/día.

Comenzará a devengarse, desde el primer día del mes siguiente en que se cumpla cada quinquenio.

21.3. COMPLEMENTO DE PUESTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

En aquellos puestos de trabajo en que concurriese de un modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, se abonará por este concepto 1,39 € por hora efectiva de trabajo.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurra de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, si concurren dos de las circunstancias señaladas, se abonará igualmente la cantidad anterior; pero si concudiesen las tres, ésta pasaría a ser 1,65 €.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones anteriores, dejará de abonarse el citado complemento.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza un trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada. Las permanencias inferiores a 60 minutos no devengarán este complemento.

21.4. COMPLEMENTO DE PUESTO POR NOCTURNIDAD.

Salvo que el horario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica que asciende a 1,86 € por hora efectiva de trabajo.

21.5. COMPLEMENTO DE TURNOS.

Los trabajadores que realicen su trabajo por el sistema de turnos percibirán un complemento de 5,41 € por día efectivo de trabajo.

Aquellos trabajadores que cubran una semana completa de turno derivada de rotación tendrán derecho al abono de la semana posterior (regreso al turno habitual).

21.6. COMPLEMENTO DE PUESTO POR JEFATURA DE EQUIPO.

Es jefe de equipo el que asume el control del trabajo de un grupo de trabajadores, en un número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo profesional que el suyo.

Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por sucesivos aumentos salariales sea superada.

Se abonará el 20% sobre el salario base de su grado de calificación.

21.7. PRIMAS DE PRODUCCIÓN.

En la normativa interna n.º NE0025 se desarrollan las fórmulas de cálculo de primas en base al estándar internacional de eficiencia productiva OEE, ligadas a la productividad y a la mejora continua.

Los auxiliares de planta de las secciones a OEE percibirán mensualmente el promedio de la prima de la sección. Los auxiliares de las plantas de Blister y antesala de antenas estarán sujetos al promedio Bedaux obtenido por los trabajadores de dichas secciones.

Las primas de producción de las secciones o puestos de trabajo en los que no se haya llegado a implantar el sistema OEE se seguirán calculando conforme al sistema anterior. A estos efectos se transcribe la redacción anterior de este artículo relativa al Sistema Bedaux:

“Los trabajadores que realicen trabajo a control, percibirán un complemento salarial de cantidad por todo rendimiento superior al normal o exigible de 60 puntos Bedaux hora.

La Dirección de la Empresa, como parte de su política salarial, fijará los valores de los puntos prima en función del salario base de calificación de cada puesto. El valor de estos puntos prima será de tal forma que se obtengan los siguientes incentivos:

- *Rendimiento medio 70 puntos Bedaux hora: 25% del salario base de calificación.*
- *Rendimiento medio 80 puntos Bedaux hora: 50% del salario de calificación.*

Los trabajadores que obtengan una actividad media entre 60 y 72.5 puntos Bedaux hora percibirán una prima de producción equivalente al 30% del salario base de calificación.

La prima o complemento de cantidad será el resultado de multiplicar los puntos prima obtenidos (puntos atribuidos menos exigibles) por el valor o precio del Punto Prima.”

La Dirección de la Empresa se compromete a buscar soluciones para que los trabajadores afectados por el Sistema Bedaux puedan alcanzar rendimientos óptimos. La prima final obtenida se verá incrementada en un 5%.

21.8. PLUS DE CARENIA DE INCENTIVO.

Los trabajadores que realicen trabajos no controlados percibirán un complemento salarial de cantidad, por tiempo efectivo de trabajo, equivalente al 36,00% del salario base de calificación.

21.9. COMPLEMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Con la implantación del nuevo sistema de control de presencia, la empresa y el Comité acuerdan desvincular económicamente este complemento de la asistencia y puntualidad efectiva de los trabajadores.

Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad anual que se fije en el anexo II de este convenio y que se abonará en 12 mensualidades.

21.10. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria laboral del calendario de empresa.

El valor de la hora extraordinaria será calculado de acuerdo a la legalidad vigente para todos los grados de calificación y su valor estará reflejado en las tablas salariales.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación al trabajador.

Excepcionalmente y de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, serán obligatorios para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de medidas normales para subsanar los fallos que se produzcan. La determinación de estas causas, en caso de discrepancia, se efectuará con una Comisión Paritaria, sin perjuicio de su realización por el trabajador. En este caso el trabajador tendrá opción de disfrutar igual tiempo incrementado en un 50%.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

21.11. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Anualmente se abonará a todo el personal de la empresa dos pagas extraordinarias: Verano y Navidad, cada una de las cuales se calculará a razón de 30 días de salario base de calificación más antigüedad. Además, se percibirá una cantidad equivalente al 36,00% del salario base de calificación por 25 días en cada una de estas pagas.

Se prorratearán en proporción al tiempo trabajado por semestres naturales al año en que se devenguen. Se abonarán los días quince de los meses de julio y diciembre respectivamente.

La incapacidad temporal, independientemente de la causa que la origine, no computará para la pérdida de derechos sobre las pagas extraordinarias, incluidas la de marzo, mayo y octubre.

ARTÍCULO 22.º.-FORMA DE PAGO.

La liquidación de haberes para todo el personal de la empresa se efectuará mensualmente.

La nómina retribuirá los días devengados correspondientes al mes de su fecha. Los cierres se efectuarán por meses naturales, a excepción de la prima que se calculará del 22 al 21 del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir, previa solicitud, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta el límite del 90% devengado.

Las retribuciones se pagarán a través de entidades financieras, antes del día 5 de cada mes, salvo causa de fuerza mayor, para lo cual todo trabajador estará obligado a domiciliar bancariamente el cobro de su nómina.

La empresa promoverá la realización de transferencia de nómina el penúltimo día hábil del mes con el objetivo de que los trabajadores la tengan abonada en cuenta en el mes en curso.

La Dirección de la Empresa, informando previamente al Comité de Empresa, podrá modificar estas fechas o períodos, en base a circunstancias de tipo administrativo, sin que ello suponga modificación de este convenio.

ARTÍCULO 23.º.-LICENCIAS.

23.1. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio: 15 días naturales en el caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador, los cuales serán contabilizados fuera del período de vacaciones (antes o después), en el caso de que el trabajador contraiga matrimonio en el citado período.

Asimismo, la persona trabajadora podrá comenzar el disfrute de nupcialidad, cinco días antes de la celebración del acto, previa solicitud.

b) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural, pudiendo ampliarse hasta uno más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Autónoma.

c) Por enfermedad o accidente graves, o de pronóstico reservado, de padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos (consanguíneos o afines) y cónyuge: 3 días naturales, de los cuales 1 será efectivo, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Autónoma.

d) Por fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos: 5 días naturales, de los cuales al menos 3 serán efectivos. Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos: 3 días naturales, de los cuales al menos 2 serán efectivos.

Pudiendo ampliarse, en ambos casos, hasta 2 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Autónoma.

e) Por fallecimiento de hermanos políticos y abuelos políticos: 2 días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Autónoma.

f) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

g) Para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o de representación de los trabajadores de la empresa, se estará a lo que establezcan las Normas Legales vigentes.

h) Para consultas médicas, cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, los permisos o licencias se registrarán de acuerdo con el siguiente detalle:

- 1) Medicina General, SOE o privada, Médicos Especialistas Privados y acompañamiento al médico de hijos menores de 15 años o ascendientes dependientes: El tiempo necesario hasta un máximo de 16 horas.
- 2) Médicos Especialistas del SOE: por el tiempo necesario.
- 3) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: por el tiempo indispensable cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras, con posterioridad a la consulta, deberán de facilitar a la empresa el correspondiente justificante, en el que se deberá de indicar, a ser posible, la hora de salida.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de 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. La posibilidad de que el trabajador pase a la situación de excedencia se regulará de acuerdo con la legislación vigente. Se considera un deber inexcusable la asistencia a juicios con previa citación, salvo para actuar como perito.

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Igualmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas en virtud de lo dispuesto en el art. 37.5 del ET.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directamente un menor de doce años o a una persona disminuida física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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.

l) Dos días naturales, de los cuales al menos uno será efectivo, en caso de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, internamiento con intervención quirúrgica o reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. No será acumulable el tiempo de este permiso con el del apartado d), por la misma causa. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Autónoma, ésta licencia podrá ampliarse hasta dos días naturales más.

m) Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas.

n) El tiempo necesario para efectuar una donación de sangre será considerado a todos los efectos como cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

o) Para la obtención del D.N.I.: por el tiempo necesario para la firma y recogida de huellas, siempre y cuando la oficina tramitadora no abra en horario de tarde.

Para los apartados c, d, e y l, en el caso que sea necesario realizar al efecto un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, el artículo 37.3. b) del Estatuto de los Trabajadores establece una licencia mínima de 4 días naturales.

Cuando la persona trabajadora se ausente de su puesto de trabajo por alguna de las causas recogidas en los apartados c, d, e y l, podrá elegir si el permiso comienza a computar ese mismo día o al día siguiente. La empresa y la persona trabajadora acordarán el disfrute o la recuperación del tiempo trabajado de más o de menos.

Para todos los apartados anteriores, salvo el a), las licencias se hacen extensivas a las parejas de hecho que estén debidamente acreditadas.

Se hace constar que según la sentencia 257/2020 del Tribunal Supremo, las licencias de los apartados a, b, c, d, e, f, j y l darán comienzo el primer día hábil desde el hecho causante, no pudiendo dar comienzo en jornadas no laborables para el trabajador.

23.2. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN.

Aquellos trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a 5 días naturales de licencia sin sueldo, con una limitación de 1 vez por año dentro del año natural.

Aquellos trabajadores que lo soliciten y justifiquen, tendrán derecho a 5 días naturales de licencia sin sueldo, por enfermedad o defunción de familiares por línea recta ascendente o descendente y colaterales hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, la Dirección de la Empresa podrá conceder licencias por el tiempo preciso, sin retribución, deduciendo el tiempo de este permiso del cómputo de antigüedad y siendo baja temporal.

ARTÍCULO 24.º.-JUBILACIÓN.

24.1. NORMAL.

Sin perjuicio de lo establecido en lo regulado para la jubilación anticipada, los trabajadores que se jubilen voluntariamente a partir de los 60 años y como máximo dentro del mes siguiente a cumplir la edad de jubilación legalmente establecida, tendrán derecho a disfrutar 21 días naturales de vacaciones retribuidas por cada quinquenio de antigüedad en la empresa, hasta un máximo de 126 días.

La retribución a percibir por la persona trabajadora en el referido periodo vacacional será igual a la percibida por cada día ordinario de vacaciones.

La persona trabajadora que quiera disfrutar el periodo vacacional adicional establecido habrá de comunicar a la empresa su intención de acceder a la situación de jubilación, así como de disfrutar el referido periodo, al menos seis meses antes de la fecha prevista para el pase a la situación de jubilado. Tras el análisis individualizado de cada solicitud, la empresa le comunicará los días a los que tiene derecho y el periodo de disfrute fijado.

24.2. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

La persona trabajadora que voluntariamente quiera acceder a una jubilación anticipada deberá de tener cumplidos como mínimo 2 años menos de la edad de jubilación ordinaria (elevándose la misma progresivamente hasta el año 2027 en la que la posibilidad de jubilarse anticipadamente se sitúa en los 65 años) y acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años.

A partir del año 2027 también tendrán este derecho aquellos trabajadores que hubieran cotizado un mínimo de 38 años y 6 meses y tengan al menos 63 años de edad, hasta ese momento será de aplicación cuando se cumplan las condiciones determinadas en el régimen transitorio que ha sido establecido al efecto en la legislación.

La pensión resultante será objeto de reducciones, en función de los trimestres que le falten al trabajador hasta la edad legal de jubilación y los años de cotización que acredite.

Lo recogido en este punto será sin perjuicio de la legislación de derecho necesario que resulte de aplicación en cada momento.

24.3. JUBILACIÓN PARCIAL.

Esta modalidad de jubilación queda regulada por el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a partir del 15 de marzo de 2013 son de aplicación las modificaciones introducidas en el mismo por el Real Decreto Ley 5/2013.

No obstante, y a los efectos oportunos, el 18 de marzo de 2013 la representación de la empresa y la representación de los trabajadores firmaron un acuerdo colectivo sobre jubilación parcial y contrato de relevo 2013-2018. Este acuerdo fue registrado el 12 de abril de 2013 en el INSS de Santiago de Compostela y aprobado en resolución de 20 de marzo de 2014, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Los puntos fundamentales de este acuerdo se reproducen a continuación:

Los trabajadores/as de la empresa podrán acogerse a la jubilación parcial de acuerdo con la normativa vigente antes del 1 de enero de 2013, en los términos del apartado 2.c) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, del 1 de agosto, en la redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, del 15 de marzo.

El acceso a la pensión se realizará de conformidad con el siguiente plan de jubilación parcial:

- Los trabajadores/as podrán solicitar la reducción de su jornada entre un mínimo del 20% y un máximo del 80%.
- Cuando la reducción de jornada del solicitante sea del 80%, el contrato de relevo se suscribirá a jornada completa y con duración indefinida.
- Los trabajadores/as acogidos a la jubilación parcial podrán realizar la jornada que les corresponda de forma acumulada.
- Su ámbito temporal se extenderá desde la fecha de su suscripción durante la vigencia del presente convenio 2021.

Los acuerdos anteriores serán sin perjuicio de la legislación de derecho necesario aplicable.

ARTÍCULO 25.º.-EXCEDENCIAS.

1.–La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.–La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, 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 el mismo trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.–Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al Departamento de Personal con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección de Recursos Humanos.

La reincorporación será igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Al ser admitido el trabajador lo será en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

ARTÍCULO 26.º.-CESE POR INVALIDEZ O MUERTE.

A partir de la firma del presente convenio se modifican las coberturas recogidas en este artículo y se integran con las nuevas coberturas del artículo 28.

ARTÍCULO 27.º.-PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa proporcionará a sus obreros, además de los elementos de protección que determina La Legislación Vigente, un buzo o mono o ropa de trabajo, cada 6 meses. Se establecen dos calidades de batas, una para verano y otra para invierno, y los buzos están compuestos de tres piezas (pantalón, camiseta y cazadora), salvo en aquellas secciones en las que no sea aconsejable por motivos de seguridad.

A tal efecto y cuando ya un obrero sea admitido al trabajo (eventual o en período de prueba), se le proporcionarán dos monos o ropa de trabajo equivalente. En este caso, hasta cumplidos doce meses no se le entregarán nuevas prendas.

Se prohíbe expresamente el uso de estas prendas fuera del centro de trabajo. Igualmente, y en los mismos plazos se le entregará una toalla.

A juicio de su jefe inmediato podrá entregarse otra prenda por causa de accidente o por desgaste y deterioro debido al trabajo y contra la devolución de la prenda utilizada.

ARTÍCULO 28.º.-SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La empresa tiene concertada una póliza que garantice a todos sus trabajadores en activo las indemnizaciones siguientes:

Por fallecimiento natural: 15.000 €.

Por fallecimiento en accidente: 45.000 €.

Por invalidez profesional, total o absoluta: 36.000 €.

El importe de la prima será a cargo de la empresa.

La empresa entregará copia de la póliza y justificante de pago anual a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 29.º.-INCAPACIDAD TEMPORAL.

Todo trabajador que cause baja oficial por enfermedad común o accidente no laboral percibirá el 80% de la base reguladora desde el primer día de la baja. En el caso de accidente laboral, percibirá el 100% de su salario el primer día de la baja y el 90% de la base reguladora desde el día siguiente.

La incapacidad temporal, independientemente de la causa que la origine, no computará para la pérdida de derechos sobre las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 30.º.-SITUACIONES ESPECIALES.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

ARTÍCULO 31.º.-RECLAMACIONES.

Todas las quejas y reclamaciones individuales deberán hacerse ante su jefe inmediato.

Cuando no se reciba de éste satisfacción a su reclamación o tenga queja de él, podrá dirigirse al jefe inmediato superior de la escala jerárquica.

A estas reclamaciones se dará contestación en un plazo máximo de cinco días de trabajo efectivo.

Paralelamente podrán exponer su petición o reclamación a los representantes legales del personal.

En caso de consultar sobre salarios, horas extraordinarias, primas y en general cualquier reclamación individual relacionada con la Legislación Laboral, que no pueda ser resuelta directamente por sus jefes inmediatos, el interesado será autorizado por éstos a dirigirse directamente a la oficina de personal.

Las reclamaciones y peticiones de tipo general serán siempre canalizadas a través de los representantes legales del personal.

ARTÍCULO 32.º.-MEDICINA, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

32.1. SERVICIO DE PREVENCIÓN.

De acuerdo con la legislación vigente esta empresa tiene contratada la prestación del Servicio de Prevención, quien le proporcionará asesoramiento y apoyo, entre otras, en las siguientes actividades:

- a) Evaluación de riesgos laborales y planificación de las acciones preventivas.
- b) Control de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.
- c) Información y formación de los trabajadores.
- d) Elaboración del Plan de Emergencia.
- e) Vigilancia de la salud.

La Dirección de la Empresa podrá rescindir en cualquier momento dicho contrato y concertar este servicio con otra Mutua o empresa, o podrá decantarse por otras modalidades organizativas contempladas reglamentariamente. Informará de ello al Comité de Empresa.

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa organizará con el Servicio de Prevención un reconocimiento médico anual que podrán realizar, voluntariamente, todos los trabajadores que lo deseen.

En el mismo se efectuará un control-visión a todos los empleados y, especialmente, a aquellos que trabajen fundamentalmente en pantallas. El Comité de Seguridad y Salud estudiará y propondrá los puestos que requieran una revisión oftalmológica anual, aunque, cuando médicamente fuera aconsejable, ésta podrá realizarse semestralmente.

A los trabajadores mayores de 50 años, además de los indicadores habituales, se les analizarán los niveles de antígeno prostático específico (PSA) y de colesterol fraccionado (HDL, LDL).

Ningún trabajador será admitido en la empresa sin reconocimiento previo, que tendrá las siguientes finalidades:

- a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.
- b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo y en general.
- c) Determinar su aptitud para la tarea específica que debe realizar.
- d) Precisar si el reconocimiento presenta predisposición a enfermedades que puedan producirse o agravarse en la tarea a que va a ser destinado.
- e) Recoger los datos necesarios para rellenar la ficha médica ordinaria si el aspirante es admitido.

Eventualmente el Servicio de Prevención reconocerá también a los trabajadores que le sean enviados por el Jefe de Personal, a causa de su disminución en su rendimiento habitual y los que se presentaran espontáneamente por padecer molestias o síntomas de enfermedad.

Todo trabajador que se reintegre a su trabajo después de una baja de 30 días, será reconocido por el Servicio de prevención, siempre que así lo entendiese la Dirección.

BOTIQUÍN

La empresa mantiene con carácter graciable, en el botiquín, un servicio sanitario a disposición de sus trabajadores con objeto de evitar las molestias de los desplazamientos a los servicios de Ambulatorio, para aquellos tratamientos que no requieren la baja oficial del trabajador.

32.2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Esta empresa, de acuerdo con la legislación vigente, tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyas funciones básicas son el participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de

prevención de riesgos en la empresa, y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los mismos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Este Comité está formado, en igual número, por la representación de la empresa, de una parte, y por los delegados de Prevención, de otra. Asimismo, a sus reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales, Técnicos de Prevención, Asesores y trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información sobre cuestiones concretas a debatir. De mutuo acuerdo entre las partes se designará, de entre los miembros del Comité, un secretario que actuará como organizador y redactará las actas correspondientes a cada una de las reuniones.

Se reunirá trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento. Ambas representaciones contarán con miembros titulares y suplentes, a fin de agilizar al máximo la celebración de las reuniones.

Lo no regulado en este artículo se ajustará a la legislación vigente en cada momento.

32.3. SERVICIO DE LAVANDERÍA.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el servicio de lavandería de acuerdo a la legislación vigente, en concreto para las zonas de baños químicos de acuerdo al RD 665/97.

ARTÍCULO 33.º.-ASESORÍA JURIDICO SOCIAL.

En la Sección de Personal se establece un servicio para atender y tratar de resolver no solamente las consultas laborales que pueda presentar cualquier trabajador, sino también para asesorar sobre cuestiones de tipo particular, tales como solicitudes de prestaciones de la Seguridad Social, créditos, etc.

Esta consulta deberá realizarse durante el horario determinado a tal fin.

ARTÍCULO 34.º.-BILINGÜISMO.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en gallego o castellano.

ARTÍCULO 35.º.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

A los efectos oportunos laborales, se entiende por falta, toda acción u omisión que suponga un quebranto en los derechos de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes, en particular por las que figuran en el presente convenio colectivo de la empresa.

35.1. GRADUACIÓN.

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

35.2. FALTAS LEVES.

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material, falta de aseo y limpieza personal, no atender al público con la corrección y diligencias debidas.

e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

35.3. FALTAS GRAVES.

Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, en más de tres minutos.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de Protección a la Familia. La falsedad u omisión maliciosa, en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los Superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar hojas de trabajo, control de asistencia. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella

se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no usar las prendas y aparatos de seguridad de carácter personal y obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

k) La utilización de Internet, correo electrónico, u otros medios similares, para fines particulares. El acceso a los mismos por parte de los trabajadores es para uso estrictamente profesional y la empresa es la única responsable de conceder o retirar dichos accesos.

35.4. FALTAS MUY GRAVES.

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 en un año, en más de tres minutos.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos, o cinco alternos en el mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o mediante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado, toda manipulación hecha para prolongar la baja por Accidente o Enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

l) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin autorización previa.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) La reincidencia en Faltas Graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre, y hayan sido sancionadas.

q) La utilización de programas informáticos no autorizados por la Dirección en los ordenadores propiedad de la empresa. Toda sanción económica originada por reclamación judicial basada en el punto anterior se repercutirá a los causantes de la falta.

r) La apropiación de programas informáticos y de datos de cualquier tipo.

s) No se considerará injustificada la falta al trabajo, que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

t) La reiterada utilización de Internet, correo electrónico, u otros medios similares, para fines particulares. El acceso a los mismos por parte de los trabajadores es para uso estrictamente profesional y la empresa es la única responsable de conceder o retirar dichos accesos.

u) El abuso de poder y el acoso de cualquier índole.

35.5. SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas son las siguientes:

a) Por faltas leves

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años, para ascender de grado o grupo profesional.
- Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

El Comité de Empresa será informado de las faltas de carácter grave y muy grave. En caso de que la sanción sea el despido, el Comité de Empresa será informado previamente.

Prescripción de faltas

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 36.º.-ABUSO DE AUTORIDAD Y ACOSO.

En el artículo 35 se consideran como faltas muy graves y, por lo tanto, perseguibles y sancionables en su justa medida, los abusos de autoridad y el acoso de cualquier índole.

Tanto la Dirección como el Comité de Empresa dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de conductas de esta naturaleza.

ARTÍCULO 37.º.-LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA.

En todo lo no pactado expresamente en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

ARTÍCULO 38.º.-SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4, 5 y 6 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por nacimiento, adopción o acogimiento y lo establecido en el apartado 7 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por riesgo durante el embarazo. En este último supuesto, la prestación económica –abonada directamente por la Seguridad Social- consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora; esto es, la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la suspensión.

Cuando el período de la suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantiza el gozo de la totalidad de ambos derechos.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del ET, el período de suspensión (de la trabajadora víctima de la violencia de género) tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En ese caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

CLÁUSULAS ADICIONALES

NÚMERO 1.-PAGAS EXTRAORDINARIAS LINEALES

Se abonarán durante la vigencia del convenio otras tres pagas extraordinarias que se indican a continuación, uniformes y constantes para todos los grados y escalafones del personal, en proporción al tiempo efectivo de trabajo, con un periodo de prorrateo anual y no afectadas por las situaciones de incapacidad temporal, independientemente de la causa que la origine.

MARZO: se percibe en la nómina de febrero la cantidad de 1.065,34 € y su periodo de devengo va del 1 de marzo al 28 de febrero.

MAYO: se percibirá en la nómina de abril la cantidad de 1.352,78 € y su periodo de devengo va del 1 de mayo al 30 de abril.

OCTUBRE: se percibirá en la nómina de septiembre la cantidad de 1.352,78 € y su periodo de devengo es del 1 de octubre al 30 de septiembre.

Durante la vigencia de este convenio estas pagas se incrementarán en los porcentajes señalados en el artículo 21.

NÚMERO 2.-TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO

Los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir de la firma del presente convenio, serán retribuidos de acuerdo con el grado Y, salvo que se acordasen particularmente unas condiciones salariales mejores.

Cumplidos seis meses de trabajo efectivo, a efectos retributivos, este personal accederá al grado Z, en el que permanecerá otros seis meses efectivos más, antes de integrarse en el sistema de calificación de la empresa.

Para el año 2021 el grado Y asciende a 16.639,90 € brutos y el grado Z a 19.989,22 € brutos y, para años sucesivos, se incrementarán en la misma proporción que las tablas salariales.

NÚMERO 3.-SUPLIDOS Y DESPLAZAMIENTOS

Todos los trabajadores que en comisión de servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a otras poblaciones distintas a la de su centro de trabajo, percibirán una compensación de acuerdo con la justificación de los gastos habituales que hubiesen efectuado.

Las horas que excedan de la jornada normal serán consideradas a todos los efectos como horas extraordinarias o añadidas al cómputo mensual de horas efectivas, previa comunicación a la empresa.

La empresa deberá de proveer a los trabajadores de los medios de transporte precisos para realizar el desplazamiento. No es obligatoria la utilización por el trabajador de su vehículo particular, salvo que medie mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, en cuyo caso, se abonará lo legalmente establecido en concepto de kilometraje.

NÚMERO 4.-PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

De acuerdo con la legislación vigente, ambas partes se comprometen a negociar medidas dirigidas a la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Es un objetivo a alcanzar el equilibrio de género en la composición de la plantilla. Las medidas para alcanzar este objetivo vendrán recogidas en el Plan de Igualdad.

NÚMERO 5.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO

Los firmantes de este convenio han negociado su adecuación a lo establecido en la sección 3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de clasificación profesional y sistema retributivo. Estos acuerdos quedan reflejados en los anexos II y V de este convenio y afectan, asimismo, a sus artículos 11.2, 12.3 y 12.4, así como aquellos que se refieren a categorías profesionales.

Las discrepancias que puedan surgir sobre los grupos y subgrupos profesionales se resolverán en la Comisión de Valoración de Puestos.

Se mantiene el compromiso de ambas partes de analizar conjuntamente aquellos casos que se pudiesen ver afectados por los apartados d), e) y f) del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

NÚMERO 6.-PAGA LINEAL EXTRAORDINARIA NO CONSOLIDABLE

Se acuerda una paga lineal no consolidable de 500€, aplicable a todos los trabajadores afectados por el ERTE en el año 2020 y que estén sujetos a este convenio, bajo su ámbito de aplicación.

El abono de esta paga se realizará en la nómina del mes de Mayo de 2021.

NÚMERO 7.-FÓRMULAS DE CÁLCULO DE CONCEPTOS

Se creará un documento que incluirá las fórmulas de cálculo de todos los conceptos de las tablas salariales, incluido las fórmulas de cálculo de los sistemas Bedaux y OEE.

NÚMERO 8.-PERSONAL BECARIO

Se entregará la documentación relativa a las incorporaciones de personal becario a la representación legal de los trabajadores.

NÚMERO 9.-PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a la participación voluntaria en el plan de retribución flexible implantado por la empresa.

ANEXO I

CALENDARIO LABORAL 2021 - TELEVÉS

1. HORAS LABORABLES: 1.744 horas de trabajo efectivo.

2. HORARIO DE TRABAJO.

| | | | | | |
|------|----------------------------------|----|-------|---|-------|
| 2.1. | General (normal) | de | 7.00 | a | 15.00 |
| | Turno I | | 6.00 | a | 14.00 |
| | Turno II | | 14.00 | a | 22.00 |
| | Turno III | | 22.00 | a | 6.00 |
| 2.2. | Horario flexible: tiempo modular | de | 9.30 | a | 14.30 |

3. FECHAS NO LABORABLES.

| Festivos | | Puentes Especiales |
|-----------------|---------------------------|--------------------|
| 01 de enero | Año Nuevo | 29 de marzo |
| 06 de enero | Epifanía del Señor | 30 de marzo |
| 19 de marzo | San José | 31 de marzo |
| 01 de abril | Jueves Santo | 14 de mayo |
| 02 de abril | Viernes Santo | 11 de octubre |
| 01 de mayo | Fiesta del Trabajo | 07 de diciembre |
| 13 de mayo | Ascensión (local) | 24 de diciembre |
| 17 de mayo | Día das Letras Galegas | 31 de diciembre |
| 16 de agosto | San Roque (local) | |
| 12 de octubre | Fiesta Nacional de España | |
| 01 de noviembre | Todos los Santos | |
| 06 de diciembre | Dña Constitución Española | |
| 08 de diciembre | Inmaculada | |
| 25 de diciembre | Natividad del Señor | |

4. VACACIONES.

Generales: agosto.

| Enero 2021 | | | | | | | Febrero 2021 | | | | | | | Marzo 2021 | | | | | | | Abril 2021 | | | | | | | |
|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | | | | | | 29 | 30 | 31 | | | | | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | |
| Mayo 2021 | | | | | | | Junio 2021 | | | | | | | Julio 2021 | | | | | | | Agosto 2021 | | | | | | | |
| Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | |
| | | | | 1 | 2 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | 1 | |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 28 | 29 | 30 | | | | | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | | |
| 31 | | | | | | | | | | | | | | 30 | 31 | | | | | | 30 | 31 | | | | | | |
| Septiembre 2021 | | | | | | | Octubre 2021 | | | | | | | Noviembre 2021 | | | | | | | Diciembre 2021 | | | | | | | |
| Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | Lu. | Ma. | Mi. | Ju. | Vi. | Sá. | Do. | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | 1 | 2 | 3 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | |
| 27 | 28 | 29 | 30 | | | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 29 | 30 | | | | | | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

12 Festivos Nacionales y Autonómicos

2 Festivos locales

8 Puentes y Especiales

21 Vacaciones

5. DEPARTAMENTOS O SECCIONES SUJETOS A CALENDARIO ESPECIAL.

Estarán sujetos, total o parcialmente a calendario especial, que garantice la prestación del servicio durante los días no laborables, excepto festivos nacionales y autonómicos, los siguientes departamentos o secciones:

| | |
|------------------------|----------------------------------|
| - Secretaría | - Distr. física/almacén acabados |
| - Personal | - Almacén materias primas |
| - Contabilidad | - Garantía calidad/ajuste |
| - Marketing | - Métodos y tiempos |
| - Exportación | - Programación |
| - Cial./Gest. Clientes | |

El trabajo realizado en las fechas indicadas se compensará según lo establecido en el artículo 8 del convenio colectivo.

6. CALENDARIO.

VACACIONES EN AGOSTO

| DIAS/MES | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | TOT. |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|
| NATURALES | 31 | 28 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 365 |
| Domingos | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| Festivos | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 13 |
| Vacaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 |
| NO LABOR. | 7 | 4 | 5 | 6 | 8 | 4 | 4 | 31 | 4 | 6 | 5 | 7 | 91 |
| LABORABLES | 24 | 24 | 26 | 24 | 23 | 26 | 27 | 0 | 26 | 25 | 25 | 24 | 274 |
| Sabados | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 0 | 4 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| Puentes | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 8 |
| RECUPERABLES | 5 | 4 | 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 0 | 4 | 6 | 4 | 6 | 54 |
| EFFECTIVOS | 19 | 20 | 19 | 20 | 18 | 22 | 22 | 0 | 22 | 19 | 21 | 18 | 220 |

COMPROBACIÓN CALENDARIO

VACACIONES EN AGOSTO

| | | | |
|------------------------|---------------|---|-------------|
| Jornada normal: | 220 x 8 horas | = | 1.760 horas |
| Libre disposición (1): | | = | -16 horas |
| | | = | ----- |
| | | | 1.744 horas |

(1) Quedan 2 días de libre disposición.

Su disfrute se podrá realizar por día completo o por horas sueltas, con un mínimo de 2 horas. En ambos casos se deberá de preavisar con una antelación mínima de una semana. Se situará a conveniencia de los trabajadores, excepto en el mes de diciembre y siempre y cuando no se produzca en situaciones que provoquen un claro perjuicio para los intereses de la empresa. Los casos especiales serán tratados con el Departamento de Personal.

NOTA.-Ninguna de las fechas NO LABORABLES que no sean festivos serán tomadas como derechos adquiridos, ni sentarán precedente para futuros calendarios laborales.

TABLA SALARIAL 2.021: COMPUTO ANUAL

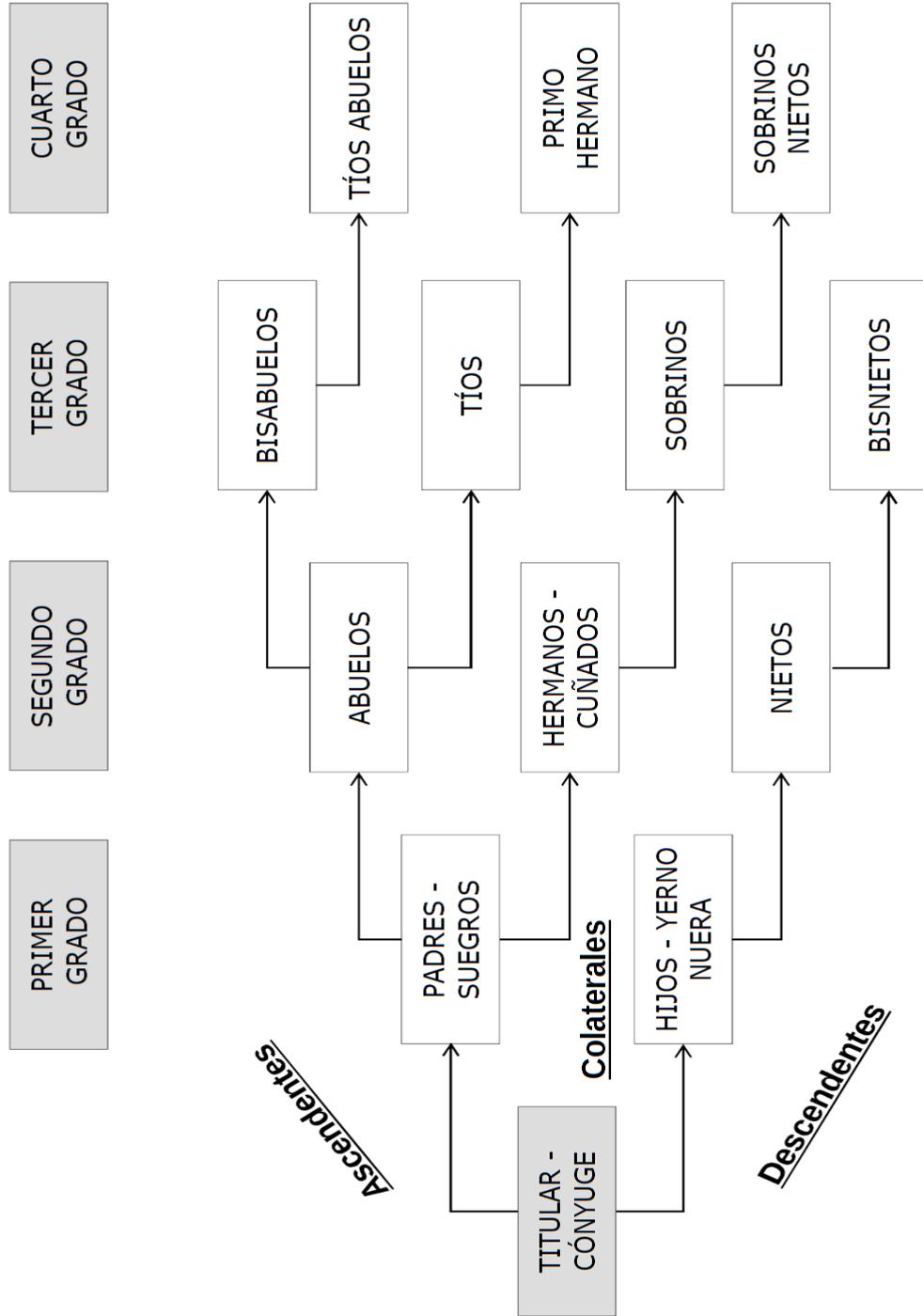
| GRUPO PROF. | GRADO SALAR. | SALARIO BASE | CARENCIA INCENTIVO | ASIDUIDAD | PAGAS EXTRAS | PLUS TRANSP. | PAGA OCTUBRE | PAGA MAYO | PAGA MARZO | TOTAL |
|-------------|--------------|--------------|--------------------|-----------|--------------|--------------|--------------|-----------|------------|-----------|
| 1 | C | 11.949,47 | 2.840,37 | 317,71 | 2.553,59 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 23.338,54 |
| 2 | D | 12.673,69 | 3.012,52 | 317,71 | 2.708,35 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 24.389,65 |
| 3 | E | 13.449,63 | 3.196,96 | 317,71 | 2.874,17 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 25.515,86 |
| 4 | F | 14.277,30 | 3.393,69 | 317,71 | 3.051,04 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 26.717,13 |
| 5 | G | 15.104,97 | 3.590,43 | 317,71 | 3.227,91 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 27.918,41 |
| 6 | H | 15.984,37 | 3.799,46 | 317,71 | 3.415,84 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 29.194,77 |
| 7 | I | 16.967,22 | 4.033,09 | 317,71 | 3.625,87 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 30.621,29 |
| 8 | J | 18.001,80 | 4.279,00 | 317,71 | 3.846,96 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 32.122,87 |
| 9 | K | 19.088,13 | 4.537,22 | 317,71 | 4.079,11 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 33.699,56 |
| 10 | L | 20.226,17 | 4.807,73 | 317,71 | 4.322,31 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 35.351,32 |
| 11 | M | 21.415,94 | 5.090,54 | 317,71 | 4.576,56 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 37.078,14 |
| 12 | N | 22.709,18 | 5.397,94 | 317,71 | 4.852,92 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 38.955,14 |
| 13 | P | 24.105,87 | 5.729,93 | 317,71 | 5.151,39 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 40.982,29 |
| 14 | Q | 25.554,29 | 6.074,22 | 317,71 | 5.460,92 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 43.084,53 |
| 15 | R | 27.054,44 | 6.430,80 | 317,71 | 5.781,50 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 45.261,84 |
| | S | 28.658,05 | 6.811,98 | 317,71 | 6.124,19 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 47.589,32 |
| | T | 30.365,12 | 7.217,75 | 317,71 | 6.488,99 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 50.066,96 |
| | Y | 7.334,17 | 1.743,32 | 317,71 | 1.567,30 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 16.639,90 |
| | Z | 9.641,82 | 2.291,85 | 317,71 | 2.060,44 | 1.906,50 | 1.352,78 | 1.352,78 | 1.065,34 | 19.989,22 |

TABLA SALARIAL 2.021: COMPUTO DIARIO

| GRUPO PROF. | GRADO SALAR. | SALARIO BASE DIA (2) | ANTIG. DIA | PENOS. TOXIC. DIA | NOCTUR. NIDAD | PUNTO PRIMA | CARENCIA INCENTIVO | | HORAS EXTRAS | | ASID. MES | TURNO DIA | PLUS TRANSP. DIA | | |
|-------------|--------------|----------------------|------------|-------------------|---------------|-------------|--------------------|------|--------------|--------|-----------|-----------|------------------|------|------|
| | | | | | | | HORA | MES | S/C.I. | C/C.I. | | | (1) | (2) | |
| 1 | C | 32,74 | 33,19 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 1,47 | 236,70 | 15,59 | 17,06 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 2 | D | 34,72 | 35,20 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 1,56 | 251,04 | 15,59 | 17,15 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 3 | E | 36,85 | 37,36 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 1,66 | 266,41 | 15,59 | 17,24 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 4 | F | 39,12 | 39,66 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 1,76 | 282,81 | 15,59 | 17,35 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 5 | G | 41,38 | 41,96 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 1,86 | 299,20 | 15,59 | 17,45 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 6 | H | 43,79 | 44,40 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 1,97 | 316,62 | 15,59 | 17,56 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 7 | I | 46,49 | 47,13 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 2,09 | 336,09 | 15,59 | 17,68 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 8 | J | 49,32 | 50,01 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 2,22 | 356,58 | 15,97 | 18,42 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 9 | K | 52,30 | 53,02 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 2,35 | 378,10 | 16,72 | 19,32 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 10 | L | 55,41 | 56,18 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 2,49 | 400,64 | 17,51 | 20,27 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 11 | M | 58,67 | 59,49 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 2,64 | 424,21 | 18,34 | 21,26 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 12 | N | 62,22 | 63,08 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 2,80 | 449,83 | 19,24 | 22,34 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 13 | P | 66,04 | 66,96 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 2,97 | 477,49 | 20,21 | 23,50 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 14 | Q | 70,01 | 70,98 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 3,15 | 506,19 | 21,22 | 24,70 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| 15 | R | 74,12 | 75,15 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 3,34 | 535,90 | 22,27 | 25,95 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| | S | 78,52 | 79,61 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 3,53 | 567,66 | 23,38 | 27,29 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| | T | 83,19 | 84,35 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 3,74 | 601,48 | | | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| | Y | 20,09 | 20,37 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 0,91 | 145,28 | 15,59 | 16,50 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |
| | Z | 26,42 | 26,78 | 1,47 | 1,39 | 1,65 | 1,86 | 1,20 | 190,99 | 15,59 | 16,78 | 26,48 | 5,41 | 5,22 | 5,30 |

ANEXO III

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| GRUPO PROFESIONAL | CATEGORIAS | GRADO SALARIAL |
|-------------------|--|----------------|
| 1 | Peón__Auxiliar__Especialista 1 | C |
| 2 | Especialista 2 | D |
| 3 | Especialista 3__Tco. Calidad 1__Tco. Programación 1__Delineante/Diseño 1__Administrativo 1 | E |
| 4 | Especialista 4__Administrativo 2__Titulado Medio Novel | F |
| 5 | Especialista 5__Tco. Calidad 2__Tco. Medioambiente__Tco. Programación 2, Tco. I+D/IP 1 | G |
| 6 | Especialista 6__Tco. Organización 1__Tco Programación 3__Titulado Superior Novel | H |
| 7 | Especialista 7__TPM1__Asistencia Técnica__Administrativo 3__Titulado Medio Junior | I |
| 8 | Especialista 8__TPM2__Tco. I+D/IP 2__Tco. Calidad 3__Delineante/Diseño 2 | J |
| 9 | Tco. Organización 2__Administrativo 4__Titulado Superior Junior | K |
| 10 | Encargado__Titulado Medio Sénior__Tco. Organización 3__Delineante/Diseño 3 | L |
| 11 | Tco. I+D/IP 3__Administrativo 5 | M |
| 12 | Titulado Superior Sénior | N |
| 13 | Titulado Medio Experto | P |
| 14 | Titulado Superior Experto | Q |
| 15 | Jefes y Directores de Departamento | R |
| | | S |
| | | T |

| DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES |
|---|
| 1.-Peón, Auxiliar, Especialista 1 |
| Trabajos de peonaje en general, carga y descarga de instalaciones y camión, abastecimiento de materias primas, auxiliar instalaciones. Montajes y mecanizados sencillos y conexionados simples. Trabajos manuales o con máquinas automáticas sencillas. |
| 2.-Especialista 2 |
| Montajes y Mecanizados menos simples del Taller de Antenas. Reparación de Antenas. Ayudante de instalaciones |
| 3.-Especialista 3, Tco. Calidad 1, Tco. Programación 1, Delineante 1. Administrativo 1 |
| Maquinista de Baños en General, Maquinista premontados FMS-Conectores-depanelado circuitos, Operario célula ensamblaje-mordazas-reflectores, conexionado medio y carretilla exterior. Verificador de Garantía de Calidad nivel básico, Planificación de la Producción nivel básico, Delineación o Diseño nivel básico. Tareas administrativas y de gestión básicas, telefonista y recepcionista. |
| 4.-Especialista 4, Administrativo 2, Titulado Medio Novel |
| Conexionado complejo-prototipos, trabajos de Visión y reparación SMD. Trabajos administrativos medios (Comercial, Gestión Clientes y Gestión Negocios). Titulados Medios de reciente incorporación y/o en formación y tutelados. |
| 5.-Especialista 5, Tco. Calidad 2, Tco. Medioambiente, Tco. Programación 2, Tco. I+D/IP 1 |
| Maquinista Blister y Ajuste básico-nivel 1. Verificación de Calidad nivel medio (Fábrica y Exterior). Técnico depuradora y análisis químicos. Planificación de la Producción nivel medio. Técnico de Investigación y Desarrollo e Ingeniería de Proyectos nivel básico. |
| 6.-Especialista 6, Tco. Organización 1, Tco. Programación 3, Titulado Superior Novel |
| Maquinista-Preparador Máquina RAS, Ajuste medio-nivel 2. Chofer unidad móvil HDTV. Técnico de Organización nivel básico, Planificación de la Producción nivel alto. Titulados Superiores de reciente incorporación y/o en formación y tutelados. |
| 7.-Especialista 7, TPM 1, Tco. Asistencia Técnica, Administrativo 3, Titulado Medio Junio |
| Reparación Líneas FMS, Verificación-diagnóstico y reparación de averías del exterior, Responsable de sección. Técnico de Producción y Mantenimiento (TPM) de Zamak y Plásticos. Técnico de Asistencias Técnica, asesoramiento y formación de clientes. Trabajos administrativos nivel medio-alto (Comercial, Gestión Clientes, Gestión Negocios y Finanzas). Titulados Medios con responsabilidades de nivel medio. |
| 8.-Especialista 8, TPM2., Tco. I+D/IP 2, Tco. Calidad 3, Delineante/Diseño 2 |
| TPM de SMD, Líneas FMS y Línea DAT. Ajuste alto-nivel 3. Técnico de Investigación y desarrollo e Ingeniería de Proyectos nivel medio. Técnico de Calidad nivel alto. Delineante o Diseño nivel medio. |
| 9.-Tco. Organización 2, Administrativo 4, Titulado Superior Junior |
| Técnico de Organización nivel medio. Trabajos Administrativos nivel alto (Finanzas, Internacional con un idioma). Titulado Superior con responsabilidades de nivel medio. |
| 10.-Encargado,Tco. Organización 3, Delineante/Diseño 3, Delineante IP, Titulado Medio Sénior |
| Trabajado de Encargado de Sección, con responsabilidad directa sobre trabajadores. Técnico de Organización nivel alto. Delineante o Diseño nivel alto. Delineante Ingeniería de Proyectos. Titulado Medio con responsabilidades de nivel medio-alto. |
| 11.-Administrativo 5, Tco. I+D/IP 3. |
| Puestos Administrativos con nivel de responsabilidad alto: Secretaria de Gerencia y Administrativo internacional con varios idiomas. Técnico de Investigación y Desarrollo nivel alto (responsabilidades y diseño). |
| 12.-Titulado Superior Sénior. |
| Titulado Superior con responsabilidades de nivel medio-alto. |
| 13.-Titulado Técnico Experto |
| Titulado Medio con responsabilidades de nivel alto. |
| 14.-Titulado Superior Experto. |
| Titulado Superior con responsabilidades de nivel alto. |
| 15.-Jefes y Directores. |
| Máxima responsabilidad en un área, en la que organizan y dirigen un equipo de trabajo. |

ANEXO V

MARCO NORMATIVO DE TELETRABAJO

Artículo 1.-Teletrabajo y trabajo a distancia.

1. Se reconocen el teletrabajo y el trabajo a distancia como nuevas formas de organización y ejecución de la prestación laboral, permitiendo la realización de la misma fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, y debe documentarse por escrito mediante un “acuerdo individual de teletrabajo”, el cual debe ser propuesto por el trabajador al departamento de RR.HH (con conocimiento de su responsable). En este acuerdo se recogerán los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o del propio trabajador, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o del trabajador y deberá comunicarse por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor.

La persona trabajadora podrá volver a solicitar el teletrabajo una vez que la situación por la que fue denegado y/o revocado se ha resuelto.

4. Con la finalidad de evitar el aislamiento de aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de teletrabajo, es aconsejable que se mantenga un vínculo presencial con la empresa y el grupo de trabajo. Por este motivo, los acuerdos individuales de teletrabajo deben contemplar mecanismos para facilitar que las personas trabajadoras realicen un porcentaje de su jornada mensual en el centro de trabajo, estableciéndose para la modalidad de teletrabajo un mínimo del 30% y un máximo del 80%.

5. Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, las personas trabajadoras que teletrabajen tendrán derecho a la dotación, por parte de la empresa, de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Medios informáticos según lo estipulado en el Anexo 1 (directrices teletrabajo).
- Teléfono móvil o IP con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi), según lo estipulado en el Anexo 1 (directrices teletrabajo).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada previa justificación con el servicio de Prevención.

De forma complementaria a la dotación de medios establecida, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, ésta percibirá una cantidad máxima de 20 euros mensuales (80% en modalidad de teletrabajo), que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

La persona trabajadora deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición cuando vuelva al trabajo presencial de forma completa.

6. Derechos de información y participación. La empresa:

- Identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a los trabajadores que teletrabajen.
- Entregará mensualmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”.

En este listado se incluirá el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

- Dará a conocer a las personas trabajadoras que teletrabajen y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo (ANEXO I).

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de los trabajadores que teletrabajen.

7. Seguridad y salud laboral.

La persona trabajadora tendrá la condición de informador relevante mediante el sistema de autoevaluación. A través del cual, será esta quién facilite la información suficiente sobre los diferentes riesgos a los que está expuesto para que el personal competente proceda a la correcta evaluación y planificación de la actividad preventiva.

No obstante, lo anterior, la persona trabajadora deberá contar con los conocimientos precisos (formación) para que la información que trasmita sea la adecuada.

Igualmente, en el acuerdo individual de teletrabajo se establecerán aquellos supuestos en los que pueda realizarse por parte del SP una evaluación del lugar de prestación de servicios sobre todo en aquellas situaciones en las que (a) la información que pueda facilitar la persona trabajadora no acabe de ser precisa, suficiente o fiable y/o (b) cuando se puedan identificar afectaciones a la salud de la persona trabajadora que puedan razonablemente vincularse con el trabajo a distancia y que recomienden tener una intervención más incisiva (visita) respecto del lugar de prestación de servicios.

Asimismo, atendiendo a la importancia del lugar elegido para llevar a cabo esta modalidad de trabajo, en el acuerdo individual deberá hacerse especial mención a este lugar debiendo someterse a la autorización de la empresa cualquier modificación puntual o permanente del mismo.

Finalmente, se establece que la identificación de un problema de salud asociado al trabajo a distancia (ergonómico, psicosocial, etc.) podría ser motivo suficiente para exigir una reversión parcial o incluso total de la citada modalidad. Es decir, cuando el SP pueda acreditar que un determinado problema de salud de la persona trabajadora a distancia tiene su origen precisamente en dicha modalidad contractual podrá acordarse la reversión parcial o permanente de dicha situación.

8. Derechos colectivos y sindicales.

Las personas trabajadoras en teletrabajo tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de las personas trabajadoras en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 2.-Derecho a la desconexión digital.

Las partes firmantes son conscientes tanto del desarrollo tecnológico de las comunicaciones como de la necesidad de encontrar nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, así como de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo y en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Consideran que la desconexión digital es un derecho, y que su regulación contribuye a mejorar la salud de las personas trabajadoras, disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo estén sujetos a guardias y retenes.

Para la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas tales como teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro medio que pueda utilizarse.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se recibirán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, recepción de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las empresas desde las 20 h de la tarde hasta las 7 h del día siguiente, a excepción de correos automáticos que no contengan mandatos. Se adaptará esta limitación horaria para aquellos trabajadores que realicen horarios que se encuentren dentro de la franja 20 h de la tarde hasta las 7h del día siguiente.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto del trabajador a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.
- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.
- Con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación y no se realizarán, fuera de la jornada laboral en: días no laborables y festivos, vísperas de días no laborables y festivo y mes de agosto.
- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.
- La empresa promoverá acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

2021/6697