

2339

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa Marconi Iberia, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Marconi Iberia, S.A. (Código de Convenio n.º 9015912), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de enero de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE MARCONI IBERIA, S.A. Y SUS TRABAJADORES 2005/2006

PRESENTACIÓN

En la negociación del convenio de Marconi Iberia, S.A., la representación de la empresa como la de los trabajadores de la misma ha trabajado y firmado este Convenio Colectivo teniendo en cuenta las siguientes premisas como objetivo final del mismo.

La primera trata de la necesidad del propio Convenio. Necesidad intrínseca como medio firme para poder regular las relaciones entre la compañía y sus empleados. Necesidad obligada tras los procesos de reestructuración de la compañía, en los que no existió soporte alguno para los empleados al no existir documento que regulara tales situaciones, con esto, también se pretende no volver a incurrir en situaciones que propicien relaciones laborales aleatorias y arbitrarias.

La segunda trata de adecuar las mismas condiciones laborales para los mismos casos, tratando de abarcar las máximas cuestiones posibles y en el caso contrario, susceptibles de ser acordadas en futuras negociaciones.

La tercera trata de la adecuación de este Convenio a la situación del mercado, a la experiencia vivida durante los últimos ejercicios y a intentar preservar ante todo el futuro de esta compañía como de sus empleados, condiciones que hemos tenido como básicas durante toda esta negociación.

Por último, trata de la orientación que se le ha querido dar a este Convenio, basándose en la dimensión de la compañía, del negocio, de la estructura de la misma y teniendo en cuenta que la validez del mismo es de 2 años. Con esto queremos decir que la dimensión y estructura de este Convenio está alineado con la dimensión y estructura de la compañía para este periodo.

Ambas partes convienen que estos puntos son la base de los siguientes acuerdos y esperan que los trabajadores afectados coincidan en estas valoraciones.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Marconi Iberia, S.A. y a sus empleados, en todo el territorio del Estado Español. Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este acuerdo:

Los comprendidos en el Art.1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.

Los que se consideren como relación laboral de carácter especial. Conforme al Art.2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores

Los profesionales externos que la Empresa haya contratado o pueda en lo sucesivo contratar para la prestación de servicios determinados libremente convenidos, siempre que no incurran en una relación laboral.

Quedan expresamente incluidos en este convenio el personal procedente de Robert Bosch España, S.A., y Marconi Iberia, S.A., que figuraba en su contrato como personal fuera de Convenio.

Artículo 2. *Normas de aplicación general.*

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

2. Los trabajadores contratados con carácter temporal a tiempo parcial les será de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

3. Cualquiera que sea su vinculación con Marconi Iberia, y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2005, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2006.

3. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediare renuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarla con antelación máxima de tres meses.

4. La negociación de dicho acuerdo deberá realizarse en el seno de la Comisión durante el 1.º semestre del año 2007, siendo la fecha última de acuerdo el 30 de junio de 2007, si llegada esta fecha no se obtuviera un acuerdo definitivo, automáticamente se aplicaría la subida del IPC correspondiente a ese año, continuándose con las negociaciones hasta su acuerdo.

5. El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, sólo tendrán eficacia y se aplicarán si, consideradas en forma conjunta y en cómputo global, superan las condiciones de éste Convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo global. Estarán excluidos de esta disposición todos los conceptos de la nómina que no se correspondan a Salario base y Complemento personal y Antigüedad.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, si las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que le son propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, ambas partes se reservan el derecho de considerar nulo y sin efecto alguno dicho Convenio, para tal efecto ambas partes tendrán 30 días hábiles desde el conocimiento del acto administrativo para ejecutar este derecho.

Artículo 6. *Disposición aclaratoria.*

En todo lo no indicado o no estipulado en los presentes acuerdos, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito sectorial correspondiente, o subsidiariamente, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Comisión mixta paritaria.*

Para problemas derivados de la interpretación del Convenio, se trasladará automáticamente el asunto a la Comisión Paritaria creada en este artículo, para su resolución, la cual tendrá que resolver en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la documentación correspondiente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por:

1 miembro en representación de los trabajadores y 1 miembro en representación de la Dirección de la Empresa, para el caso en que el número de trabajadores sea menor de 50.

2 miembros en representación de los trabajadores y 1 miembro en representación de la Dirección de la Empresa, para el caso en que el número de trabajadores esté comprendido entre 50 y 100.

Los miembros de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos entre sus representantes legales, guardándose en su configuración la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.

Cualquier supuesto que implique a nivel individual o colectivo a trabajadores y que suponga interpretación de algún artículo de Convenio, con carácter al inicio de la vía jurisdiccional correspondiente, tendrá que ser planteado ante esta Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Disposiciones Generales:

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien dictará en cada caso, las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

2. Son materia de Organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de Marconi Iberia, S.A.; la determinación de las estructuras en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

Artículo 1. *Clasificación profesional.*

El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía responsabilidad, iniciativa y las funciones que realmente realiza.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Artículo 2. *Clasificación organizativa.*

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artículo 3. *Bases de Clasificación.*

La diferenciación y encuadre de los trabajadores dentro de los diferentes grupos y niveles se basarán en los siguientes elementos:

1. Aptitud Profesional.—Podemos definir este elemento como el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: Grado de preparación, teórica y práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

b) Iniciativa/Autonomía: Grado de independencia que el trabajador tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado proceso de trabajo, así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.

c) Capacidad de Dirección: Grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado de los trabajadores que lo hayan de llevar a cabo.

d) Responsabilidad: Grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

Trabajo en Equipo: Grado de disposición o capacidad para desempeñar el trabajo poniendo a disposición del resto de trabajadores los elementos anteriores.

2. Titulaciones.—Estas podrán ser: Titulaciones oficiales o asimiladas por la compañía.

3 Áreas profesionales.—Estas podrán ser: Técnicas o Administrativas y de Gestión.

Artículo 4. *Grupos y niveles.*

Grupos funcionales: Se definen 2 grupos funcionales dentro de la empresa.

Grupo 1.—Técnico:

Se encuadran en este grupo los trabajadores titulados universitarios, medios o superiores, o asimilados por la Dirección de la Empresa, que han sido contratados para realizar trabajos para los que están habilitados por los títulos que poseen o por la formación científica y/o experiencia

práctica que aportan. Los puestos incluidos dentro de este grupo están detallados en el Anexo I.

Grupo 2.—Administrativo y Gestión:

Se encuadran en este grupo los trabajadores titulados universitarios, medios o superiores, o asimilados por la Dirección de la Empresa, que han sido contratados para realizar trabajos para los que están habilitados por los títulos que poseen o por la formación científica y/o experiencia práctica que aportan. Los puestos incluidos dentro de este grupo están detallados en el Anexo I.

Niveles de Calificación: Se definen 6 niveles dentro de la empresa.

Nivel 1: Pertenecen a este nivel aquellos puestos que representen el negocio de la empresa y que pueden depender del Consejo de Administración de la misma.

Nivel 2: Pertenecen a este nivel aquellos puestos que, dependiendo del empresario o de la Dirección General de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de servicios generales o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con un importante grado de autonomía e iniciativa.

Nivel 3: Pertenecen a este nivel aquellos puestos que, desarrollen trabajos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Serán trabajadores con amplios conocimientos y destrezas en diferentes especialidades, así como una experiencia dilatada en su sector profesional. En función de la naturaleza del puesto adscrito al nivel, este podrá comportar funciones de mando.

Nivel 4: Pertenecen a este nivel aquellos puestos que, desarrollen trabajos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Serán trabajadores con conocimientos y destrezas en diferentes especialidades, o un amplio dominio en alguna de ellas, así como una experiencia suficiente en su sector profesional.

Nivel 5: Pertenecen a este nivel aquellos puestos que, lleven a cabo tareas, en cualquiera de las áreas contempladas, siguiendo las directrices o procedimientos ordinarios de uso de la empresa, o sirviendo de apoyo a las que realicen otros trabajadores de nivel superior. Se necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque con algún tipo de supervisión.

Nivel 6: Pertenecen a este nivel aquellos puestos que, conlleven realización de prácticas, ayudantes o auxiliares con experiencia reconocida inferior a 2 años, que realicen tareas con instrucciones precisas bajo la adecuada supervisión.

Artículo 5. *Promociones y ascensos.*

La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:

Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.

Satisfacer las experiencias individuales en el aspecto profesional y económico.

Complementar la política de selección y formación del personal.

Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

La promoción dentro de cada grupo, una vez determinadas las bandas salariales reflejadas en el presente Convenio Colectivo, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas de acuerdo con factores que reflejen cuantitativa y cualitativamente los aspectos técnicos, el nivel de formación, así como la experiencia y la evaluación del desempeño y/o consecución de objetivos con informes favorables consecutivos durante un cierto número de años. La promoción económica podrá comportar la compensación y absorción de aquellos complementos personales que acredite el trabajador una vez efectuada la adscripción por aplicación del presente Convenio.

El ascenso constituye el reconocimiento del desempeño de funciones de superior responsabilidad dentro del catálogo de puestos. El ascenso podrá producirse dentro del mismo área o en otra distinta. Para el ascenso la Dirección tendrá en cuenta los mismos criterios objetivos que los relacionados en el párrafo anterior.

Artículo 6. *Movilidad funcional.*

Se entiende como movilidad funcional al:

Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.

Cambio de grupo funcional dentro del mismo nivel.

Siempre que sea posible, la movilidad funcional, en sus diversas aplicaciones se realizará con personal voluntario.

Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.

La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose como tales las no superiores a 6 meses (salvo en los casos de sustitución por I.T. y excedencia) los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones de origen.

El traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores. La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el traslado
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador percibirá la retribución del nivel superior a partir de la consolidación de éste. Se considerará consolidado este nivel si se desarrollan las nuevas funciones durante más de 6 meses en un año o de 8 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T. y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se integrará al trabajador a su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Compañía y los trabajadores en la aplicación de lo establecido anteriormente, se trasladarán a la Comisión Mixta Paritaria.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Cambio de grupo funcional dentro del mismo nivel

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa comunicación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Con carácter previo a la negociación con el Comité de Empresa, la Dirección remitirá información detallada donde incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Puestos de trabajo que se pretenden cubrir y su justificación.
- Razones que prueben la existencia de excedentes.
- Personal afectado.

Cursos de formación (contenido y duración) que permitan la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

La negociación prevista se iniciará una vez que se entregue al Comité la información indicada.

Transcurrido un plazo de 15 días de negociación sin acuerdo con el Comité, se trasladará a la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 7. *Política de formación y empleo.*

La formación es el instrumento estratégico a través del cual tanto la empresa como los empleados consiguen adaptarse a las nuevas tecnologías, así como adecuarse a un entorno social sometido a constantes cambios. La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma, adecuándose ésta a las necesidades de la Compañía.

La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los trabajadores con contenidos dirigidos a su formación personal y profesional.

La empresa facilitará la formación para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados, en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento comporte el puesto. Para facilitar la formación en el puesto de trabajo, La Empresa diseñará anualmente un catálogo de cursos de ámbito profesional, en colaboración, si es necesario, con los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 1. *Conceptos salariales.*

La remuneración anual de cada trabajador estará constituida por doce pagas mensuales ordinarias, más dos pagas extraordinarias en junio y diciembre. Esta remuneración comprende los conceptos que a continuación se detallan:

- Salario Base.
- Complemento Personal.
- Antigüedad.
- Ayudas familiares.
- Disponibilidad.

El abono de la nómina mensual se realizará a través de transferencia bancaria en la Entidad elegida por el trabajador, el penúltimo día laborable de cada mes.

Artículo 2. *Salario base.*

Corresponde a los valores por grupo y nivel especificados en la tabla salarial del Anexo I, para el año 2005, como percepción anual.

Artículo 3. *Complemento personal.*

Corresponde a la diferencia entre el antiguo salario bruto anual y la antigüedad más el especificado en la tabla salarial del Anexo I, quedando distribuido el antiguo salario bruto en: Salario Base + Antigüedad + Complemento Personal.

El concepto de Antiguo salario bruto se refiere a la remuneración fija anual a la fecha de firma del presente Convenio. Para los años siguientes se referirá al salario bruto del año anterior.

La suma del Salario Base + Antigüedad + Complemento Personal no podrá ser inferior al antiguo Salario Bruto.

Este complemento tendrá el mismo tratamiento que el salario base a efectos de cotización a la Seguridad Social y al Impuesto de la renta de las personas físicas.

En el caso de cálculo de Indemnizaciones, despidos y prestaciones este concepto estará incluido.

Artículo 4. *Antigüedad.*

Corresponde a los aumentos periódicos por años de servicio, y se devengarán a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio, siendo el número máximo de quinquenios de «cinco».

A estos efectos, se incrementará el salario en un 5% sobre el salario base. Así mismo, se devengará un día adicional de vacaciones anual por cada quinquenio cumplido.

Artículo 5. *Ayudas familiares.*

Ayuda por hijos:

La cuantía de la ayuda por hijos será de 15,03 € brutos/hijo-a por mes, hasta que el/la hijo/a cumpla los 18 años de edad. Se considera fuera del salario bruto anual. No computará en las pagas extras.

Ayuda a guarderías:

Aquellos empleados que tengan hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 0 y 4 años, y que asistan o no a guarderías, podrán beneficiarse de la ayuda mensual de 61,30 euros brutos por cada hijo.

Ayuda a hijos discapacitados:

En el caso de hijos-as de empleados que tengan reconocida alguna discapacidad o minusvalía, se establece una ayuda mensual de 122,60 euros brutos por cada hijo-a hasta los 18 años. La percepción de esta ayuda será incompatible con la del concepto «Ayuda por hijos».

Todas estas ayudas se devengarán a partir del mes siguiente al del nacimiento del hijo/a.

Artículo 6. *Disponibilidad: Guardias / Trabajos programados.*

Se establece un Servicio de Mantenimiento o Guardia cuyas cláusulas son las siguientes:

Primero.—Que Marconi Iberia S.A. implantará un Servicio de Mantenimiento, para atender las anomalías que se puedan producir en los diferentes equipos de las redes de los clientes de Marconi dentro y fuera del horario laboral establecido.

Segundo.—Que el trabajador declara su interés de colaborar en la realización del citado servicio y se compromete a llevar a cabo el mismo en los términos regulados entre ambas partes y que se indican a continuación.

Para el desarrollo de los Servicios de Mantenimiento se establecen las siguientes condiciones:

a) Organizativas:

1. Se establecerán unos turnos de disponibilidad para cada tipo de tecnología (Acceso, Transporte y Sistemas de Gestión), más otro turno para la Coordinación del Mantenimiento, de duración semanal y frecuencia no inferior a cuatro semanas. La empresa es consciente de que en estos momentos este punto no se está cumpliendo, hecho que subsanará en el tiempo más breve posible.

2. Cuando el trabajador esté de guardia, deberá atender todas las anomalías de carácter urgente que se produzcan durante el período asignado y, fuera de las horas de trabajo regular, en régimen de veinticuatro horas.

3. Si durante el período de guardia se produjera una emergencia que precisara un desplazamiento, la persona afectada lo reportará al Coordinador de Mantenimiento, que dará el visto bueno para dicho desplazamiento.

b) Económicas:

1. Percepción por disponibilidad. El trabajador, por el presente acuerdo, percibirá una retribución bruta adicional de 24,00 Euros por día laborable; y 45,20 Euros por cada día no laborable (sábados, domingos, festivos y puentes de empresa).

2. La retribución económica de las horas trabajadas por avería atendida, entendidas desde la hora en que se recibe la primera llamada hasta que se resuelve el problema, será:

De lunes a viernes: Entre el final de la jornada laboral y las 22 h un 1,25 del precio hora bruto.

Entre las 22 h y el inicio de la jornada laboral un 1,5 del precio hora bruto.

Sábados, domingos, festivos y puentes de empresa: Durante las veinticuatro horas un 1,5 del precio hora bruto.

Se entiende como precio hora: el salario fijo bruto anual (Salario Base + Antigüedad + Complemento Personal) dividido entre el número de horas de la jornada anual (en el año 2005 son 1716 horas).

La empresa se reserva el derecho de reasignación de recursos y/o al cambio de la política de las guardias

Se entenderá como trabajos programados todos aquellos trabajos realizados en Marconi o en domicilio de cliente, de forma esporádica, que no estén originados por averías de mantenimiento (tales como ampliación de equipos, actualización de hardware y software de equipos, cortes y pruebas conjuntas con clientes, homologaciones en campo, aceptaciones y commissioning de equipos), que sean realizados por personal que no está de guardia, y que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria de trabajo.

Partiendo de la premisa de que una de las principales prioridades de la Empresa se concreta en la consecución de la satisfacción de los clientes y teniendo en cuenta las exigencias del mercado en que se mueve la Empresa, es evidente que la distribución de la jornada y horarios requiere una adaptación permanente del servicio a las necesidades tanto de los clientes como del mercado. En cualquier caso estos trabajos programados tendrán su compensación con una adecuación de la jornada de trabajo a definir por el responsable de cada departamento. El plazo límite para recuperar este horario será de dos semanas.

Artículo 7. *Ayuda alimentaria.*

Se establece una ayuda alimentaria de 7,02 € por día laborable durante once meses al año, por medio de Tickets Restaurant o similar. Esta cuantía se renegociará a la finalización del periodo de vigencia del Convenio.

Artículo 8. *Viajes, dietas y gratificaciones por desplazamiento.*

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan serán los siguientes:

Media Dieta Nacional: 12 euros. Se cobrará media dieta siempre que se esté fuera del municipio del centro de trabajo, permaneciendo un mínimo de 4 horas fuera del centro.

Media Dieta Extranjero: 18 euros. Se cobrará media dieta siempre que se esté fuera del municipio del centro de trabajo (a la ida o regreso del extranjero), permaneciendo un mínimo de 4 horas fuera del centro.

Dieta Completa Nacional: 35 euros. Se tendrá derecho a dieta completa cuando se realice el desplazamiento fuera del municipio del centro de trabajo, permaneciendo fuera del mismo y produciéndose el regreso a partir de las 21:00 horas.

Dieta Completa Extranjero: 51 euros. Se tendrá derecho a dieta completa cuando se realice el desplazamiento fuera del país del centro de trabajo, permaneciendo fuera del mismo y produciéndose el regreso a partir de las 21:00 horas

La dieta por kilometraje por el uso de vehículo propio se abonará a 0,24 euros/km de desplazamiento.

Los gastos de viaje se liquidarán cada quince días.

Los gastos de viaje sólo se liquidaran si se han cumplido las normas de justificación y presentación de los mismos, en caso contrario se perderá tal derecho.

Artículo 9. *Desplazamientos prolongados.*

Cualquier tipo de desplazamiento prolongado y sus correspondientes condiciones serán valoradas y estudiadas por los representantes de los trabajadores y por la Compañía.

La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Anticipos.*

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Compañía tendrán derecho a un anticipo cuya cuantía será como máximo la suma de tres nóminas brutas o un tope máximo de 12.000 €. Se descontará proporcionalmente de la nómina durante un máximo de 12 meses seguidos, y a partir del mes siguiente a la concesión del anticipo. No se concederá un nuevo anticipo antes de la devolución total del anterior.

Artículo 11. *Plus traslado.*

En el caso en el que la Compañía trasladase su sede habitual a un término municipal distinto del actual, a los trabajadores se les compensará con una ayuda mensual de 0,12€/Km durante un período de 2 años a partir de la fecha efectiva del traslado. El cálculo se basará en la diferencia en Km entre el recorrido antiguo y el nuevo desde el domicilio habitual del trabajador hasta la sede de la Compañía.

Artículo 12. *Incremento salarial IPC.*

El salario fijo de los ejercicios 2005 y 2006 tendrá un incremento como mínimo del IPC real para cada uno de los ejercicios, midiéndose este índice desde diciembre a diciembre dato emitido por el Instituto Nacional de estadística, y procediéndose a regularizar la tabla adjunta como Anexo I. En el mes de julio de cada ejercicio se abonará este incremento, con retroactividad al inicio de cada ejercicio.

Este incremento se extenderá a los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Complemento Personal.

En el caso de que el IPC fuera mayor del 3,5 % se procederá a la negociación por parte de la empresa con el comité para acordar el incremento a aplicar.

Artículo 13. *Plus conducción de vehículos.*

El tiempo empleado en desplazamientos con conducción de vehículos se computará como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y calendario laboral

Artículo 1. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo máxima entendida en su cómputo anual será de 1716 horas/año.

Artículo 2. *Reparto horario.*

De Lunes a Viernes, el horario de trabajo dará comienzo entre las 08:00 y las 09:30 h de la mañana y finalizará entre las 17:05 y las 19:20h, con un descanso de entre 45 y 90 minutos de duración para la comida, el cual podrá tomarse entre las 13:00 h y las 15:00 h; los Viernes la jornada laboral constará de 6 horas de jornada intensiva.

En resumen, 8 horas y 20 minutos de tiempo efectivo en jornada partida de lunes a jueves y 6 horas en jornada continua los viernes. No se considerará el tiempo de comida, como tiempo efectivo de trabajo.

Ya que el resto de la organización de Marconi SE tienen una jornada diferente no debe influir este nuevo horario en el trabajo habitual. Para comprobar que efectivamente no afecta:

- A la producción de Marconi Iberia.
- A la relación con el resto de la organización.

Debemos por tanto establecer periodos de prueba. Estos periodos de prueba serán trimestrales, por lo que el primero empieza ya y acaba al final de marzo. Al final de este periodo analizaremos de cara al futuro su extensión por otro trimestre. Al final de 2005 analizaremos la extensión para todo 2006.

Recursos Humanos y el Comité de Empresa deben analizar y reajustar el computo total de horas anuales.

No obstante, siempre que las necesidades de organización y producción lo permitan y previa solicitud y autorización, se podrá flexibilizar los horarios de entrada y salida en una hora, no pudiendo comenzarse la jornada de trabajo más tarde de las 09:30h.

Las jornadas laborables establecidas, se deben entender como «tiempo efectivo», de manera que, tanto al comienzo, como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Existe un sistema de control de acceso y presencia en la compañía que es de uso obligatorio para todo el personal tanto en las entradas como en las salidas.

Artículo 3. Descanso entre jornadas.

Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

A tal efecto, con carácter general se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el de salida. En concreto, para la ejecución de trabajos programados en horario distinto al habitual, se podrá indistintamente adelantar la hora de salida o retrasar la entrada al trabajo. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 4. Calendario laboral.

Una vez se conozca el calendario de fiestas para cada año, la Dirección, teniendo en cuenta la legislación vigente, elaborará el correspondiente borrador de calendario laboral que entregará a la representación legal de los trabajadores para la emisión por éstos del informe preceptivo.

Una vez acordado el calendario laboral para el año, éste se publicará por los medios adecuados para general conocimiento de los trabajadores antes de la finalización del mes de diciembre.

Artículo 5. Vacaciones.

Es un período de tiempo retribuido por la Empresa, al objeto de proporcionar a sus empleados un descanso a la dedicación al trabajo que han tenido durante todo el año, y es aplicable a todos los empleados que están en la nómina de Marconi, tanto fijos como eventuales.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de veintiséis (26) días laborales de vacaciones anuales retribuidas, debiendo tomarse al menos diez días laborables de forma ininterrumpida entre los meses de junio y septiembre ambos inclusive.

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural de su devengo, salvo en aquellos casos a los cuales hace referencia el Convenio 132 de la O.I.T. sobre I.L.T. y Accidentes de Trabajo.

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja de hecho en la Empresa, si así lo solicitan, habrá que concederles el permiso en una misma fecha.

Artículo 6. Control horario.

Para el control efectivo de las horas de presencia en la sede de la Compañía, se establece un sistema electrónico para el cómputo de las mismas, mediante una máquina de control horario. La Compañía podrá hacer uso del fichero de horas de cada empleado para vigilancia del cumplimiento de sus deberes.

CAPÍTULO V

Ausencias al trabajo

Marconi entiende que bajo determinadas circunstancias, sus empleados tienen que ausentarse del trabajo. Estas ausencias podrán ser remuneradas o no y concedidas por un período determinado de tiempo.

Se definen como ausencias todos aquellos períodos de tiempo en los que el empleado/a está autorizado a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación y que se rigen por la Legislación Laboral vigente.

Artículo 1. Permisos y licencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos siguientes:

- (a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- (b) Un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- (c) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo.
- (d) Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- (e) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge o conviviente reconocido, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- (f) Un día por traslado de domicilio habitual. Si es fuera del municipio de residencia dos días.
- (g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- (h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- (i) Para la asistencia a consulta médica de especialistas, por el tiempo necesario para las mismas.
- (j) Para la asistencia a consulta médica general o de cabecera, por un tiempo máximo de 16 horas anuales.
- (k) Por el tiempo estrictamente necesario para la presentación a exámenes, cuando se cursen estudios para la obtención de un título oficial.
- (l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- (m) Permiso retribuido de 16 semanas para la baja por maternidad.
- (n) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en dos horas con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

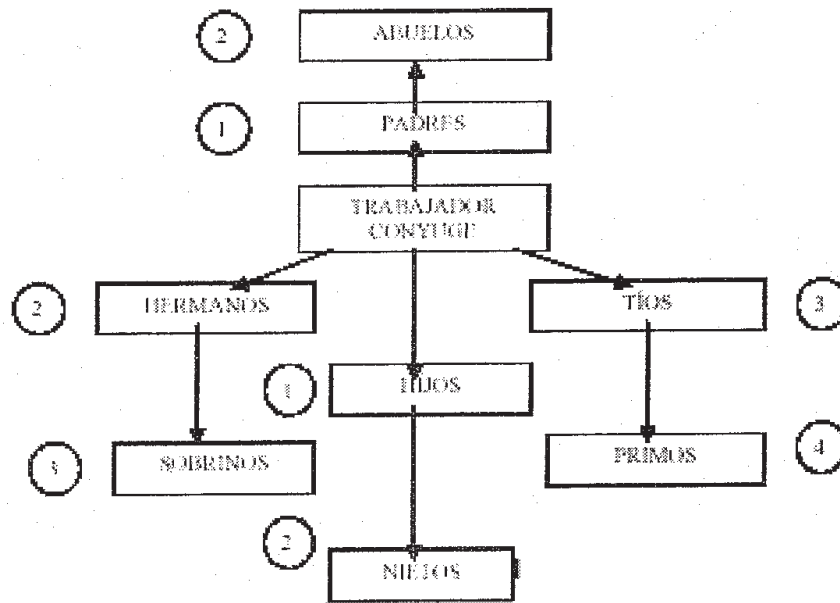
La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

(o) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de siete años, o un minusválido físico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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. Previa justificación documental de organismo oficial.

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

Esquema de clasificación de familiares por grado de consanguinidad



En lo no dispuesto en el presente artículo se atenderá a los permisos retribuidos reconocidos como tales por el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio Colectivo de ámbito sectorial correspondiente, y por el tiempo máximo establecido en éstos.

Fuera de los supuestos recogidos en este artículo, si el periodo de tiempo de ausencia alcanza las 4 horas al día, se restarán del computo total de las horas de vacaciones.

Artículo 2. Incapacidad temporal.

Tanto en el caso de accidentes de trabajo como de enfermedades comunes (I.T.), la empresa abonará el complemento necesario, hasta alcanzar el 100 % de la retribución fija (salario base, complemento personal, antigüedad) del trabajador desde el primer día, siempre que se justifique a través del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, en casos de bajas de más de dos meses la compañía estudiará cada caso de forma particular.

Los Representantes de los trabajadores colaborarán con la Dirección para tratar de reducir el absentismo, de forma que se eviten situaciones de abuso y, al mismo tiempo se ayude al personal en esta situación, colaborando con él para acortar los periodos de permanencia en baja.

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 1. Personal con limitaciones.

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador, y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo, desgaste físico natural o enfermedad común, el trabajador seguirá percibiendo la misma retribución.

La movilidad del personal por cualquiera de las razones anteriormente enumeradas, se realizará de común acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

Artículo 2. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos trabajadores generen este derecho por el

mismo sujeto causante, la Empresa, sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, podrá limitar su ejercicio simultáneo.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 categoría equivalente.

El trabajador 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 dos años y no mayor a cinco siempre que lo preavise con 2 meses de antelación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez más por el mismo trabajador y si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador en excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 3. Seguro de accidentes, de vida y de salud.

Seguro de accidentes:

Se establecerá una póliza colectiva de accidentes para todos los trabajadores, fijándose la cobertura en 2 veces el salario bruto anual en caso de invalidez permanente.

Seguro de vida:

Se establecerá una póliza de seguro de vida para todos los trabajadores de la empresa. Su cuantía será de 2 veces el salario bruto anual financiándose totalmente por la empresa.

Seguro de salud:

Se establece un seguro médico para todos los trabajadores de la empresa que tengan una antigüedad de cinco años. Asimismo la empresa asumirá el 50% del coste de dicho seguro para cónyuge e hijos o pareja de hecho oficialmente reconocida. Este punto será de forzoso cumplimiento a partir de enero de 2.006. El personal podrá renunciar a este complemento sin contraprestación alguna.

CAPÍTULO VII

Código de conducta

Artículo 1. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para

la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Compañía de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

Artículo 2. *Graduación de las faltas.*

Se considerarán como faltas leves:

(a) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.

(b) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a 30 minutos y superior a diez. El retraso superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de tres meses consecutivos.

(c) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

(d) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

(e) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

(f) No atender a los clientes o a los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.

(g) No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

(h) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

(i) No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

(j) Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de I.T. (Incapacidad Temporal) o accidente.

Se considerarán como faltas graves:

(a) Más de tres faltas de puntualidad, habiendo mediado sanción en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.

(b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

(c) Omitir conscientemente la comunicación a los Servicios de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

(d) Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

(e) La alegación de motivos falsos para la obtención de los permisos y licencias retribuidos detallados en este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

(f) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

(g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

(h) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

(i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de la Compañía.

(j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a, b, d y f del listado de faltas leves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de la Compañía.

(k) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.

(l) La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al respeto y consideración del personal.

(m) El enfrentamiento físico o escándalo público en el lugar de trabajo.

(n) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en casos de imperiosa necesidad.

(o) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de la Compañía o atribuirse aquellos que no se ostenten.

(p) El abuso de autoridad.

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

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

(s) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

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

(u) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

(v) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.

Se considerarán como faltas muy graves:

(a) Más de diez faltas no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.

(b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Compañía o, en relación de trabajo con ésta.

(c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Compañía o de sus trabajadores.

(d) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la Compañía de reserva obligada.

(e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

(f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

(g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

(h) El acoso sexual o moral, entendido como conducta de carácter verbal o físico, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien perteneciendo a la misma y conociendo o debiendo conocer que su comportamiento resulta ofensivo, reprobatorio y no deseado por la víctima, afecta al respeto y a la dignidad de la persona, creando un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.

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

(j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

(k) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

(l) Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.

(m) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

(n) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

(o) La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la Compañía, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

(p) Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

(q) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, cuando de ella tenga conocimiento la Compañía.

(r) Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de la Compañía.

(s) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a, b, d y f del listado de faltas leves, y apartados a, b, c, y f del listado de faltas graves, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de la Compañía.

(t) La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

(u) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.

(v) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

El detalle de faltas que se expresa tiene carácter enunciativo y no limitativo, y, respecto a las faltas muy graves, se entiende complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Sanciones y prescripción.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve:

- 1.º Amonestación verbal o escrita.
- 2.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave:

- 1.º Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- 2.º Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
- 3.º Despido disciplinario.

Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en que la Compañía podrá alterar aquél.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, dos y cuatro meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

CAPÍTULO VIII

Prácticas sindicales en la empresa

Artículo 1. Regulación de la práctica sindical en la empresa.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, es el único órgano de representación unitario de todos los trabajadores de los distintos centros de trabajo, representando a éstos ante la Empresa y Organismos Oficiales, con capacidad jurídica para formular, en su caso, las acciones oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Será el único capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación colectiva.

Artículo 2. Derechos y funciones del Comité de Empresa.

De información:

Recibirá información anual sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que éstos. Esta información es totalmente confidencial y en su caso así se tratará si la compañía temiera por la pérdida de esta confidencialidad denunciará este punto.

Recibirá información trimestral, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas, cartera de pedidos, perspectivas de demanda, programas de producción y evolución de empleo de la Compañía.

Conocerá mensualmente las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Conocerá la copia básica de los contratos de trabajo que se realicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Se estará a todo lo recogido en la Ley 11/94 sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Conocerá las sanciones de cualquier orden impuestas a los trabajadores.

Será informado el plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

Será informado de las revisiones del sistema de organización.

Será informado de la evaluación de los periodos de prueba de los nuevos contratos.

De vigilancia:

El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes o que puedan promulgarse en materia de Seguridad Social y legislación laboral general, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos competentes.

A estos efectos, el Comité de Empresa tendrá capacidad procesal suficiente para ejercitar las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma respecto a los Planes de Formación Profesional de la Empresa.

Condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

De participación:

Cambios de puesto de trabajo de personal con capacidad disminuida. Emitir informe previo en los casos de reestructuración de plantillas y cese totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

Emitir informe previo en los casos de cierres totales o parciales, definitivos o temporales de centros de trabajo de la Empresa.

Planes de Formación Profesional de la Empresa.

En la firma de los finiquitos, estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

En los casos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa, cuando pueden afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con el Comité de Empresa.

Las empresas subcontratistas deberán estar al corriente del pago de los salarios de los trabajadores, así como de sus obligaciones con la Seguridad Social y con la Hacienda Pública, velando la Dirección y el Comité de Empresa por su cumplimiento.

Emitir informe previo a su ejecución en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, absorción, fusión, venta, etcétera).

Artículo 3. Garantías sindicales.

Para el ejercicio de las funciones requeridas en cuantas actividades de carácter sindical tengan encomendadas, dentro y fuera de la empresa, cada miembro del Comité o Delegado de Personal dispondrá de las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones sindicales, en el marco de las provisiones legales aplicables en esta materia y respetándose los usos y costumbres en la Empresa.

La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que el Comité pueda ejercer las funciones que le son propias. Dicho local estará adecuado al número de representantes del Comité.

Se facilitarán los medios técnicos de que se disponga para la reproducción de comunicados, notificaciones, etc., así como los tabloneros de anuncios necesarios para la debida información del personal.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 4. Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto de la Compañía. En todo caso se comunicará previamente a la dirección la convocatoria de las mismas.

Las asambleas correspondientes a la aprobación de la Plataforma del Convenio, aprobación del Convenio Colectivo, y aquellas otras de carácter excepcional que sean autorizadas expresamente por la Dirección por su trascendencia, no darán lugar a descuento retributivo.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 1. Seguridad y Salud Laboral. Prevención de Riesgos Laborales.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en

las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Anualmente la empresa realizará controles médicos a través de la empresa contratada para tales efectos, dicho reconocimiento tendrá carácter obligatorio excepto en los casos en los que el trabajador manifieste por escrito su expresa oposición a realizarlos. El objetivo de estos controles médicos es la evaluación de la adecuación física y psíquica del trabajador al puesto de trabajo ocupado.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Artículo 2. *Igualdad de género y no discriminación.*

La Compañía, sensible a la realidad social creciente y a las demandas de la Representación de los Trabajadores y consciente de que debe darse un tratamiento actualizado a las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de «pareja de hecho».

A estos efectos, se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan de forma libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente Registro Oficial.

En este sentido, a partir de la firma de este Convenio, las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges,

a efectos del disfrute de los derechos que se recogen para los matrimonios.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma.

2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja.

En este sentido, a partir de la firma del Convenio, las licencias reguladas en el mismo en lo que respecta a permisos retribuidos por razones de afinidad, serán de aplicación a las parejas de hecho. Asimismo, se disfrutará de un permiso retribuido de 15 días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Este beneficio se concederá una sola vez por persona a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo ni diferido.

El procedimiento de valoración de puestos debe ser un instrumento válido para combatir la discriminación salarial por cualquier motivo. No debe haber discriminación ni en la definición de su contenido ni en la forma de aplicarla.

Cuando está exento de rasgos discriminatorios constituye un instrumento objetivo y neutro que valora el puesto de trabajo, en función de los requisitos de la tarea y de la naturaleza de la misma, con independencia de la persona que lo desempeña

ANEXO I

Tablas salariales - clasificación profesional

I. Técnicos y ventas			I. Administrativo y gestión		
Nivel	Puesto	Salario base	Nivel	Puesto	Salario base
Nivel I	Responsable de la Unidad de negocio				63.000
Nivel II	Gerencia	51.000	Nivel II	Gerencia	51.000
Nivel III	Responsable de Departamento	39.000	Nivel III	Responsable de Departamento	39.000
	Responsable Senior de Cuenta	39.000			
Nivel IV	Jefe de Proyectos	30.000	Nivel IV	Responsable de Área	30.000
	Ingeniero de Soporte a Ventas	30.000			
	Ingeniero Senior	30.000			
	Supervisor Senior	30.000			
	Responsable de Cuenta	30.000			
	Responsable de Área	30.000			
Nivel V	Ingeniero	24.000	Nivel V	Administrativo	24.000
	Supervisor	24.000			
	Operadores	24.000			
Nivel VI	Practicantes	18.000	Nivel VI	Practicantes	18.000
	Ayudantes Técnicos	18.000		Auxiliar Administrativo	18.000
	Técnicos de Instalación	18.000			

2340

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio colectivo de VB Autobaterías, S.A.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa VB Autobaterías, S.A. (Código de Convenio n.º 9005322), que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA VB AUTOBATERÍAS, S.A., Y SUS TRABAJADORES EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENÍNSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES

I. Normas generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

VB Autobaterías, S.A., y los Delegados de Personal de sus Sucursales y Central.