

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4978** *Resolución de 28 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Fenice Instalaciones Ibérica, S.L.», (código de convenio n.º 90016052012006) que fue suscrito con fecha 4 de febrero de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de dicha 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 28 de abril de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE FENICE INSTALACIONES IBÉRICA, S.L.**

En Madrid, a 4 de febrero de 2014.

#### REUNIDOS

De un lado, la Dirección de Fenice Instalaciones Ibérica, S.L. («Fenice») representados por Xavier Rouland y Susana Martínez.

De otra parte, los Delegados de Personal Álvaro Díaz de Blas, Basilio Piqueras Luna, Modesto López Esteban y Carlos García Olea asistidos por Francisco José López Rivas (CC.OO).

En calidad de miembros de la Comisión Negociadora de Fenice.

#### MANIFIESTAN

Primero y único.

Que la Comisión Negociadora, en calidad de órgano de representación de la empresa y de los trabajadores, aprueba, por unanimidad, el texto del nuevo Convenio colectivo de Fenice que se adjunta a continuación:

Por Fenice Instalaciones Ibérica, S.L.: Xavier Rouland, Susana Martínez.–Por los representantes legales de los trabajadores: Álvaro Díaz de Blas, Basilio Piqueras Luna, Modesto López Esteban, Carlos García Olea. Asistidos por Francisco J. López Rivas (CC.OO.).

## PROPUESTA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE FENICE INSTALACIONES IBÉRICA, S.L. («FENICE»)

### 1. Preámbulo del Convenio

En los últimos cuatro años EDF Fenice (también la «Empresa») ha ido ampliando el abanico de sus actividades, abriéndose a un mercado más amplio y en consecuencia a una clientela cada vez más heterogénea que exige que la empresa continúe en la línea de progresivamente alcanzar un marco laboral flexible que permita:

- Atender las diferentes necesidades de cada una de las líneas de negocio existentes.
- Convertir el Convenio de Fenice en la normativa de cabecera reguladora de las relaciones laborales de la empresa.
- Desarrollar la empresa en una posición de competitividad económica frente a otras empresas del sector.

En el contexto descrito, EDF Fenice ha podido constatar que el Convenio Colectivo de empresa suscrito en fecha 1 de febrero de 2012 (El «Convenio anterior») debe continuar en el camino iniciado de adaptación a la nueva realidad empresarial, industrial, socio laboral y económica.

Ante la nueva realidad comercial y empresarial de EDF Fenice, los firmantes del presente Convenio colectivo (el «Convenio») desean dotar a la empresa de una herramienta más flexible y adaptada que permita a Fenice crecer y posicionarse en diferentes tipos de industria en situación de competitividad sin menoscabo de ningún derecho laboral de los trabajadores de la misma.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Objeto.*

Constituye el objeto del Convenio la regulación de las relaciones de trabajo entre EDF Fenice y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de EDF Fenice.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Están afectados por el Convenio la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de EDF Fenice con excepción del personal de Alta Dirección, al que se hace referencia en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

La Vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2015.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse tanto por la representación de Fenice como por la representación legal de los Trabajadores.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de Fenice y a la Autoridad Laboral Competente, si el denunciante fuera la Representación de los Trabajadores y a ésta y a la Autoridad Laboral Competente si el denunciante fuera la Dirección de Fenice.

La mencionada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de 1 mes antes de la fecha de expiración del convenio por cualquiera de las partes.

**Artículo 5. *Ultractividad.***

Las Partes podrán acordar una prórroga anual del Convenio, eso es, hasta el 31 de diciembre de 2016. En caso de no denuncia el Convenio se prorrogará automáticamente por períodos de 12 meses.

Las partes se someterán a los órganos de mediación existentes a fin de solventar las discrepancias tras el transcurso del plazo máximo de negociación del nuevo Convenio colectivo sin que se haya alcanzado acuerdo. Se establecen 12 meses como período máximo de negociación.

En cualquier caso, expirado el término máximo de duración del Convenio, o el de su prórroga, el Convenio mantendrá su vigencia en tanto se mantengan abiertas las negociaciones.

**Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y nulidad parcial.***

A efectos de la aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, quedarán sin efecto dichas disposiciones y seguirán aplicándose las restantes disposiciones del Convenio a no ser que se demuestre que sin las disposiciones viciadas Las Partes o una de ellas no hubieran prestado su consentimiento a la firma del Convenio.

En caso de declararse la nulidad de una o algunas de las disposiciones del Convenio, las partes se comprometen a solventar los problemas vinculados con la anulación de las disposiciones viciadas a través de la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo.

**Artículo 7. *Compensación, absorción y garantías personales.***

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por Fenice, de cualquier tipo o naturaleza y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas se consideraran absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio colectivo.

## CAPÍTULO II

### Comisión de Aplicación e Interpretación

**Artículo 8. *Comisión de Aplicación e Interpretación.***

1. Se constituye una Comisión de Aplicación e Interpretación del presente Convenio Colectivo, constituida paritariamente por representantes de las Federaciones Sindicales firmantes (CC.OO. y UGT) o por miembros de la Representación legal de los Trabajadores, en el supuesto de que en el futuro el personal de Fenice no sea representado por dicha Federación y por representantes de la Dirección.

2. Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del ET para lo cual se someterán las discrepancias surgidas en la negociación colectiva para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial, a esta Comisión Paritaria a fin de que arbitre o medie en las mismas. En caso de no alcanzarse algún acuerdo, pese a la mediación de la Comisión, esta última podrá someter la discrepancia a los órganos extrajudiciales de solución de conflictos existentes así como a los procedimientos que se establezcan al respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que en su caso sean de aplicación.
- d) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

3. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral.

4. Reglamento de funcionamiento:

A. Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente [apartados a) y b)].

Para el caso del apartado c) cuando surjan las situaciones señaladas en el mismo, atendiendo a los solicitantes con la máxima celeridad.

Para el caso del apartado d) cada 3 meses.

B. Convocatoria: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, incluida una comunicación mediante correo electrónico en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día, así como la fecha propuesta. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días contados a partir del requerimiento.

C. Quórum: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores.

D. Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso del voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y por un representante de cada parte.

E. Domicilio: El domicilio se fija a efectos e notificaciones y convocatorias en la sede de la empresa: Calle Velázquez 150, 3.º dcha., 28002 Madrid.

Artículo 9. *Sumisión de cuestiones a la Comisión.*

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Aplicación e Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

Artículo 10. *Comisión de Seguridad.*

Las Partes se comprometen a mantener la Comisión de Seguridad, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Dicha Comisión seguirá reuniéndose con periodicidad trimestral fijando a principios de año las fechas de las reuniones y levantando las correspondientes actas de las reuniones mantenidas.

En casos de necesidad y urgencia, la Comisión de Seguridad será convocada por cualquiera de sus miembros antes de la expiración del plazo de tres meses.

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional y formación

#### Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva y organizativa más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos en el presente Convenio

#### Artículo 12. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las dos grandes áreas de Fenice, el Área de Taller (Centros Productivos) y el Área de Oficinas.

#### Área de Oficinas

Grupo 1: Trabajadores que realizan funciones administrativas de diferente nivel técnico que se ejecutan bajo supervisión sin tener bajo su responsabilidad la coordinación de un equipo de trabajo:

- Asistente de departamento.
- Auxiliar administrativo.
- Oficial administrativo de 2.<sup>a</sup>
- Oficial administrativo de 1.<sup>a</sup>

Grupo 2: Trabajadores que realizan funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas pudiendo tener bajo su responsabilidad la coordinación o dirección de un equipo de trabajo:

- Coordinador de área.
- Mando intermedio.
- Mando superior.

#### Área de Taller

Grupo 1: Trabajadores que realizan operaciones de diferente nivel técnico de especialización para las que no se requiere de una formación específica y que se ejecutan bajo supervisión de un coordinador o superior jerárquico:

- Peón.
- Prácticas primer año.
- Prácticas segundo año.
- Oficial de 3.<sup>a</sup> primer año..
- Oficial de 3.<sup>a</sup> segundo año.
- Especialista (B).

Grupo 2: Trabajadores que realizan tareas que requieren conocimientos técnicos específicos que se ejecutan con autonomía bajo la supervisión de un coordinador o superior jerárquico:

- Oficial de 3.<sup>a</sup> (A).
- Oficial de 3.<sup>a</sup> (B).
- Oficial de 2.<sup>a</sup>
- Oficial 2.<sup>a</sup> E.

Grupo 3: Trabajadores que realizan funciones técnicas que requieren un alto grado de autonomía y que comportan una actividad técnica o profesional especializada. En este grupo se incluye también al personal que realiza funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas pudiendo tener bajo su responsabilidad la coordinación o dirección de un equipo de trabajo:

Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Técnico operativo.  
Oficial 1.<sup>a</sup> E.  
Jefe de taller.

#### Artículo 13. *Formación.*

Formación permanente:

Fenice entregará en el plan anual de formación, los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a nuevas tecnologías.

Fenice favorecerá la formación externa de los Trabajadores cuando ello sea preciso para el desarrollo de sus capacidades y la adquisición de nuevos conocimientos.

La formación será obligatoria en el horario laboral y será voluntaria fuera de las horas de trabajo.

La empresa se compromete a establecer un mínimo de 8 horas año de formación por trabajador dentro de la jornada de trabajo en sus diferentes ámbitos durante la vigencia de este Convenio.

La formación realizada en horas de trabajo será abonada igual que la retribución correspondiente a su jornada ordinaria y la realizada fuera del horario laboral conllevará, cuando proceda, el derecho al reembolso de los gastos de transporte (0,19€/km o justificante de transporte) así como la manutención.

Fenice procurará causar la menor incidencia posible con el objetivo de garantizar la conciliación de la formación fuera del horario laboral con la vida familiar.

El plan de formación será entregado a los Representantes Legales de los Trabajadores antes de la finalización del primer trimestre de cada año.

El seguimiento de los cursos de formación será uno de los requisitos fundamentales de la promoción profesional en el seno de Fenice y se incluirá en el Expediente del trabajador.

Formación específica:

Fenice proseguirá su labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y otras materias específicas del puesto de trabajo, tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de esta, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones. Estos cursos formarán parte de la cualificación personal del trabajador.

#### Artículo 14. *Vacantes.*

En caso de vacantes, los correspondientes puestos de trabajo serán ocupados prioritariamente por los trabajadores de la plantilla de Fenice que tengan la formación, la experiencia, los conocimientos y los títulos idóneos para ello.

En el supuesto de que más de un trabajador de la plantilla reúna los requisitos necesarios para ocupar la vacante, la empresa tendrá en cuenta la experiencia y las capacidades personales de los trabajadores.

Las vacantes se harán públicas en los tablones de anuncios y a su vez se comunicarán a la RLT.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad funcional

#### Artículo 15. *Movilidad funcional y polivalencia.*

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador. La variación en las condiciones técnicas de un puesto de trabajo no supone un cambio de funciones, sino sólo una modificación en la manera de realizarlas, por lo que, en ningún caso se considerará movilidad funcional aquel supuesto en el que se produzca un cambio tecnológico que simplemente implique una modificación en la forma de realizar el trabajo.

Por polivalencia se entiende la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo que deberán ser de categorías profesionales equivalentes dentro de un mismo grupo profesional reconocidas bajo la denominación «E».

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (artículos 4.2.c) y 17.1 del ET).

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a los Grupos Profesional acordados en el presente convenio colectivo.

Dentro de la movilidad funcional y cuando los conocimientos referentes al nuevo puesto de trabajo así lo requieran, Fenice organizará cursos de formación para permitir la plena adaptación del trabajador a su nuevo puesto de trabajo y vigilará y fomentará el proceso de adaptación del mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las funciones de categorías equivalentes a polivalencia por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador obtendrá el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a las funciones superiores realizadas desde el primer día en el que las lleve a cabo quedando constancia por escrito cuando así sea dando información a la representación legal de los trabajadores.

Cualquier cambio de puestos de trabajo se comunicará por escrito.

La empresa se compromete a publicar en el tablón de anuncios un organigrama actualizado en cada centro de trabajo incluyendo las categorías de los puestos de trabajo.

#### Artículo 16. *Periodo de adaptación.*

El personal que deba acoplarse a un nuevo puesto de trabajo dispondrá de un periodo de adaptación adecuado, cuya duración mínima será orientativamente de 30 días con la salvedad de que se establezca una duración diferente.

## CAPÍTULO V

### Facultades de organización del trabajo

#### Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de las distintas Empresas, con la intervención de los representantes de los trabajadores conforme a lo establecido en la legislación laboral y en el Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humano y materiales. Ello



es posible con una actitud activa y responsable de la Dirección de la Empresa y los Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en el Convenio y lo que se acuerde en la Empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La organización del trabajo comprende entre otras facultades las relativas a:

La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.

Establecimiento de los niveles de calidad.

Fijación de maquinaria y tareas para la saturación de la actividad.

Vigilancia de las instalaciones y maquinaria, y

Distribución y destino de los trabajadores dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad funcional y al artículo 11 del Convenio.

## CAPÍTULO VI

### **Jornada de trabajo, horarios y vacaciones**

#### Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

Para los años 2014 y 2015 se establece una jornada de trabajo de 1.736 horas anuales.

A los trabajadores en alta a fecha 12/12/2013 se les reconoce un mejor derecho consolidando un día más de vacaciones respecto a los establecidos en Convenio Colectivo quedando por tanto fijada la jornada laboral de este colectivo en 1.728 horas/año.

Jornada de trabajo ordinaria-oficinas: La jornada laboral ordinaria del colectivo Oficinas será de 1.736 horas distribuidas entre lunes y viernes, una vez descontados los días de vacaciones anuales, el descanso semanal y las festividades estatales y locales oficiales, todo ello conforme al calendario laboral publicado al inicio de cada anualidad firmado con la RLT.

Las Partes acuerdan una distribución irregular de dichas horas, con flexibilidad de entrada y salida y la posibilidad de trabajar en régimen de jornada intensiva los viernes y los meses de julio y agosto.

#### Artículo 19. *Horario del colectivo oficinas.*

El Horario del personal de Oficinas será de 8:00/9:30 hasta las 17:00/18:30 con flexibilidad tanto de entrada como de salida y en la pausa a mediodía siempre y cuando se cumpla con la jornada laboral diaria ordinaria.

Dicho colectivo tendrá un régimen de jornada interrumpida por realizar gestiones que precisan de dicho horario partido tales como funciones comerciales, financieras, administrativas o de gestión de la propia Empresa.

#### Artículo 20. *Jornada de trabajo ordinaria-colectivo operarios.*

La jornada laboral ordinaria para este colectivo será de 1.736 horas distribuidas normalmente en 217 días a nivel colectivo en el Calendario Laboral, una vez descontados los días de vacaciones anuales, el descanso semanal y las festividades Estatales y Locales oficiales, todo ello conforme al calendario laboral publicado al inicio de cada anualidad.

Los horarios del colectivo de operarios deben de adaptarse a la actividad del cliente al que se presta servicio diferenciando entre Jornadas Ordinarias/Especiales.

Las jornadas ordinarias son las habituales para el desempeño del servicio al cliente mientras que las Especiales serán aquellas que se establecen en períodos concretos por



motivos productivos que pueden afectar o no a la totalidad del colectivo de trabajadores asignados al servicio.

Los horarios que actualmente rigen a este colectivo son:

A. Jornada ordinaria: Se establecen turnos de trabajo con el siguiente horario:

Turno de mañana: De 7:00 h a 15:00 h.

Turno de tarde: De 15:00 h a 23:00 h.

Turno de noche: De 23:00 h a 07:00 h.

B. Jornadas especiales:

Fenice Madrid: De 10:00 h a 18:45 y de 6:00 h a 14:00 h.

Fenice Valladolid: De 5:00 a 13:00 y de 6:00 a 14:00.

En relación con la actividad de dosificaciones de cubas y puesta en marcha de la calefacción en el centro de Fenice Valladolid se seguirá el siguiente horario:

Dosificaciones de cuba: De 5:00 a 13:00 cada lunes y día siguiente a festivo.

Puesta en marcha de calefacción: De 5:00 a 13:00 de lunes a viernes en período invernal.

Artículo 21. *Turnos de trabajo y permanencia en el puesto de trabajo.*

La permanencia en el puesto de trabajo, deberá ser desde el comienzo al final de la jornada, sin excepción.

En el supuesto de que el trabajador del turno sucesivo llegue con retraso, el del turno anterior deberá seguir prestando sus servicios laborales después de la finalización de su jornada de trabajo y hasta que el relevo se haga efectivo o se busque una solución alternativa retribuyéndose dicho exceso como horas extras según el tiempo trabajado y abonándose el transporte cuando proceda.

Artículo 22. *Pausa del bocadillo.*

Todos los trabajadores de Fenice, cuando presten sus servicios en una jornada diaria superior a seis horas, tendrán derecho a un periodo de descanso e quince minutos al amparo del artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho periodo de descanso se deberá disfrutar ininterrumpidamente. No se admite el fraccionamiento de dicha pausa en diferentes pausas de menor duración a lo largo del día de trabajo. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. *Turno de noche.*

Se establece para el turno de noche del personal que preste servicios en los centros IVECO (Madrid/Valladolid) un descanso acumulable de veinte minutos por jornada completa, que podrán ser disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, o en fracciones de veinte minutos previo acuerdo entre el interesado y su superior jerárquico.

Artículo 24. *Cuadro de los horarios.*

Se adjunta cuadro de resumen de los horarios:

	J. Continuada	J. Partida	Horarios especiales
Madrid	Personal que trabaja a turnos: 07:00-15:00. 15:00-23:00. 23:00-07:00.	L-V 40 H. semana. H_entrada:08:00-09:30. 1 hora comida.	10:00-18:45. 06:00-14:00. 00:30-07:00. (Domingos en CT disfrutando ese día la acumulación de los 20 minutos).
Valladolid	Personal que trabaja a turnos: 07:00-15:00. 15:00-23:00. 23:00-07:00.	L-V 40 H. semana. H_entrada:08:00-09:30. 1 Hora comida.	Dosificación cubas/calefacción: 05:00-13:00. 06:00-14:00.
Staff		L-V 40 H. semana. H_entrada:08:00-09:30. 1 hora comida.	
Nuevos centros	En función de la actividad a desarrollar.		

Artículo 25. *Calendario laboral.*

En diciembre la empresa pondrá a disposición de los trabajadores el calendario laboral colectivo pactado entre ambas partes (1.736 horas/año o 217 jornadas de trabajo en función del colectivo) el cual podrá ser modificado previo acuerdo con los RLT en función de las necesidades del cliente, cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en el contrato de prestación de servicios.

Colectivo oficinas: En diciembre, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores el calendario laboral para el colectivo de Oficinas («Staff») en el que se recogen 1736 horas año mediante distribución irregular de jornada.

Dicho calendario deberá ser incluirá únicamente la determinación de los días laborables, excluyendo los festivos estatales, de Comunidad Autónoma y locales.

El calendario deberá adaptarse a la actividad de cada uno de los centros de trabajo con los que cuenta o pueda contar Fenice en el futuro estableciendo una jornada semanal de lunes a viernes y tomando en consideración una distribución irregular de dicha jornada tal y como aparece reflejado en el Convenio.

Colectivo operarios: En diciembre, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores el calendario laboral para el colectivo de Operarios en el que se recogen 217 jornadas de trabajo que será desarrollado individualmente en función de la distribución de las vacaciones y de la asignación de tareas de cada trabajador en base a las necesidades de la prestación del servicio.

En el calendario colectivo se establecerá una jornada semanal ordinaria de lunes a viernes.

En la confección del calendario laboral colectivo de cada centro de trabajo se podrá tomar en consideración el calendario de la planta en la que los trabajadores prestan sus servicios.

Dicho calendario colectivo incluirá únicamente la determinación de los días laborables (217 días) excluyendo los festivos estatales, de Comunidad Autónoma y locales, cuando proceda.

La modificación del Calendario Individual-Colectivo deberá hacerse con una antelación mínima de treinta días. En caso de no poder preavisar con la antelación establecida, la modificación será considerada como flexibilidad.

A Los trabajadores de Fenice Madrid asignados al Parque de Alta con turnos de trabajo continuados 365\*24 se les entregará en diciembre una planificación anual de

turnos de trabajo revisable trimestralmente la cual podrá ser modificada según los términos y plazos establecidos en el presente Convenio (mínimo 30 días).

Colectivo nuevos centros: Las partes acuerdan que con carácter anual se confeccionará el correspondiente Calendario Laboral para el colectivo de los trabajadores de los centros de trabajo que se abran con posterioridad a la suscripción del Convenio.

Dicho calendario incluirá únicamente la determinación de los días laborables, excluyendo los festivos estatales, de Comunidad Autónoma y locales, cuando proceda.

En la confección del calendario laboral colectivo de cada centro de trabajo se podrá tomar en consideración el calendario de la planta en la que los trabajadores prestan sus servicios el cual podrá ser modificado en función de la necesidad del cliente cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en el contrato de prestación de servicios.

#### Artículo 26. *Flexibilidad.*

##### 26.1 Flexibilidad al alza «A»:

Los trabajadores de Fenice asignados a los centros IVECO deberán prestar sus servicios por encima de la jornada laboral ordinaria cuando las necesidades del servicio así lo exijan.

Las partes acuerdan establecer una bolsa de 96 horas de trabajo flexibles a utilizar en caso de necesidades productivas.

El uso de horas de flexibilidad se comunicará a los trabajadores con la máxima antelación en función de los preavisos.

##### Compensación flexibilidad al alza «A»:

Horas 1-24. Horas 49-72: 19 €/hora.

Horas 25-48. Horas 73-96: 19 €/hora o descanso equivalente mas abono de un plus de 8.75 €/hora a elección del trabajador previo acuerdo con el responsable directo en caso de optar por el descanso.

La Empresa deberá hacer uso de la Flexibilidad de conformidad con el régimen de preavisos que se indica a continuación:

30 días: Para poder hacer uso de dichos días de jornada;

7 días: Cuando las necesidades del cliente IVECO no permitan conceder un preaviso más amplio;

24 horas: En casos de urgencia o perentorios.

##### 26.2 Flexibilidad al alza «B»:

Las partes acuerdan regular la flexibilidad por encima de las 96 horas para supuestos excepcionales de acumulación de producción.

Este exceso de jornada debe ser descansado obligatoriamente en el plazo de 12 meses.

##### Compensación flexibilidad al alza «B»:

Se establecen 2 posibilidades a elección del trabajador previo acuerdo con el superior jerárquico:

1. Descanso de 1,5 horas por hora trabajada.
2. Descanso de 1 hora por hora trabajada más abono de un plus de 10 €/hora.

##### 26.3 Flexibilidad a la baja:

Las partes acuerdan establecer una bolsa de flexibilidad a la baja de 96 horas para los supuestos en los que el cliente así lo establezca por necesidades productivas.

El uso de esta herramienta de flexibilidad será comunicada con la máxima antelación en función de los preavisos establecidos en el artículo precedente.

Cuando la recuperación de la jornada se haga en sábado, festivo o jornada reconocida como servicio adicional compensado de manera extraordinaria por el cliente, se abonará un plus de 9€/hora (esta compensación es aplicable a trabajadores asignados a centros IVECO).

#### Artículo 27. *Vacaciones.*

La duración del período de vacaciones será de 30 días naturales (22 laborables), salvo pacto en contrario, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador.

El período oficial de vacaciones coincidirá con el descanso del centro en el que se preste servicio si bien este, por razones productivas, de especialidad del puesto de trabajo y de organización interna, no tiene por qué vincular a la totalidad de los trabajadores de Fenice asignados al centro de trabajo.

El calendario de vacaciones individual será elaborado de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Como criterio general, las partes acuerdan que un período mínimo de vacaciones deberá disfrutarse en el plazo comprendido entre junio y septiembre.

La comunicación al personal deberá realizarse antes el 31 de marzo a más tardar.

### CAPÍTULO VII

#### **Salario, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales**

#### Artículo 28. *Ordenación del salario.*

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

#### Artículo 29. *Salario base.*

Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

#### Artículo 30. *Complementos salariales.*

A. Complementos personales: Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los individuos.

B. Complemento del puesto de trabajo: Complementos que deba percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción o exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

C. Complemento por calidad y cantidad: Conceptos que el trabajador perciba en razón de una mejor Calidad y Cantidad.

#### Artículo 31. *Composición del salario.*

Salario Base:

Salario Convenio.

Complemento personal:

Antigüedad.

Plus Personal de Adecuación.

Complemento retributivo.

Complemento de puesto de trabajo:

Plus Jefe de Equipo.  
Plus nocturnidad.

Complemento por calidad y cantidad:

Gratificaciones en días festivos.  
Horas extraordinarias.  
Prima.  
Plus Incentivo por objetivos.

Complemento de vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias.

Artículo 32. *Conceptos no salariales.*

No son salarios:

Prestaciones de la Seguridad Social.  
Complementos a las prestaciones de Seguridad Social.  
Prestación por accidente.  
Atenciones sociales.  
Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 33. *Retribución, permisos y salidas.*

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán los conceptos de: Salario, Antigüedad, Prima y Plus Personal de Adecuación/Complemento Retributivo, correspondiente a las 16 primeras horas anuales de ausencia retribuidas.

Artículo 34. *Abono de haberes.*

Los abonos de haberes serán ingresados entre el 25 y el 29 de cada mes.

El salario total anual de convenio establecido en las tablas salariales se abonará en 12 mensualidades más dos pagas extras.

La prima anual establecida en las tablas salariales se abonará en 12 mensualidades. En las pagas extraordinarias se comenzará a devengar un % de prima en función de los pactos de revisión salarial establecidos.

Los complementos retributivos/Plus personal de Adecuación serán abonados en 12 mensualidades.

El descuento por horas no retribuidas se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Percepciones teóricas totales}}{\text{Horas de trabajo}} = \text{Precio hora descuento}$$

De las percepciones teóricas totales, se excluyen los conceptos abonados por presencia, ya que automáticamente dejan de abonarse.

Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora de descuento y como consecuencia de éste, descontándose mes a mes, en Verano y Navidad no se efectuará descuento por este motivo.

Artículo 35. *Plus antigüedad.*

Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número.

Estas cantidades se incrementan en el mismo porcentaje en el que se actualice el salario.

Categorías	Tipo cobro	Tienio 2013
Peón . . . . .	Diario.	0,9661
Especialista B. . . . .	Diario.	0,9681
Oficial 3. <sup>a</sup> B. . . . .	Diario.	0,9681
Oficial 3. <sup>a</sup> A. . . . .	Diario.	0,9681
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	Diario.	0,9681
Oficial 2. <sup>a</sup> E. . . . .	Diario.	0,9681
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	Diario.	0,9733
Técnico Operativo . . . . .	Diario.	0,9733
Oficial 1. <sup>a</sup> E. . . . .	Diario.	0,9733
Jefe de taller. . . . .	Mensual.	29,7652
Asistente dpto. . . . .	Mensual.	28,9828
Auxiliar administrativo. . . . .	Mensual.	29,1003
Oficial Adm. 2. <sup>a</sup> . . . . .	Mensual.	29,2726
Oficial Adm. 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mensual.	29,4204
Coordinador de Área . . . . .	Mensual.	29,4204
Mando intermedio. . . . .	Mensual.	29,7652
Mando superior. . . . .	Mensual.	30,3808

**Artículo 36. Personal con 22 años sin promoción.**

El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un período de 22 años, pasará a percibir como «Diferencia de la categoría», la diferencia entre las percepciones en tablas de su categoría» y la inmediata superior, si la hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que su correlación de categoría o grupo fuera el de Mando Superior.

**Artículo 37. Plus Jefe de Equipo.**

Es Jefe de Equipo el trabajador o trabajadora que efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un turno o grupo de oficiales o especialistas.

Se establece un Plus de Jefe de Equipo por valor de 68,22 € mes.

Esta cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje aplicado al salario:

Año	Valor mensual plus Jefe de Equipo 2013 - Euros
2013	68,22
2014	68,70 (+0,7%)
2015	69,18 (+0,7%)

**Artículo 38. Plus Nocturno.**

Se abonará plus nocturno por las horas trabajadas en el turno de noche (de 22 a 6 h.) y su fórmula de cálculo será la siguiente:

$$\text{Plus hora nocturna} = \text{Salario Convenio hora} * 365 * 8 * 0,25 / 1.904$$

**Artículo 39. Trabajo en día festivo.**

Las Jornadas en día festivo, cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto a petición de la Dirección, serán compensadas con 35,00 euros.

El trabajo en días festivos se compensará con un plus de 47,00 €, exclusivamente para el personal que trabaja en régimen de turnos.

Cuando el trabajo en día festivo esté motivado por la aplicación de una jornada de flexibilidad, no se aplicará ningún plus y la compensación será exclusivamente la indicada en el artículo 27.

**Artículo 40. Horas extraordinarias.**

Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año.

A efectos del cómputo de número máximo de horas extraordinarias no se tendrá en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora normal.

Valor hora normal a efectos de cálculo de la hora extra:

Salario convenio.

Antigüedad.

Prima.

Plus personal adecuación/complemento retributivo.

Cálculo hora extra: (valor hora normal/jornada anual)\*150%.

En el caso de que se paguen horas extraordinarias, no se abonará ningún otro concepto, con la salvedad del reembolso de los gastos de transporte y de comida cuando proceda.

Existirá la opción de librar, ésta deberá ser de común acuerdo entre el Trabajador y la Empresa.

En caso de librar; 1 x 1 y pago del 50% (complemento valor hora extra).

**Artículo 41. Premio por presencia.**

El premio por presencia se abonará con las condiciones y de conformidad con los importes previstos en el anexo 3.

**Artículo 42. Gratificaciones.**

1. En verano (30 de junio) y Navidad (20 diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en las tablas salariales respectiva, adicionándose a las mismas el importe del Plus de Antigüedad, cuando corresponda y el porcentaje de prima pactado en el artículo 46 del Convenio.

**Artículo 43. Incentivo por objetivos.**

Las Partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a un bonus de importe equivalente a hasta 350,00 euros brutos.

El abono del 50% del importe de dicho bonus dependerá de la consecución de objetivos colectivos, comunicados por la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores entre los meses de marzo y abril de cada año laboral y el restante 50% quedará vinculado a la consecución de los objetivos personales de cada trabajador, ligados a absentismo personal, rendimiento personal y formación.

El cobro de dicho incentivo será proporcional a la consecución de los objetivos.



Dicho bonus no se abonará en caso de que el trabajador haya pactado otro sistema de retribución variable mediante contrato o anexo.

Artículo 44. *Vales de comida.*

Con el objetivo de compensar a pérdida de la manutención que los trabajadores tenían en la sede de IVECO en la calle Aragón se acuerda que los trabajadores que prestaban sus servicios en dicho centro y que hayan sido desplazados al centro de la calle Velázquez tendrán derecho a disponer de un vale de comida por valor de 9 euros día de trabajo.

También se les reconoce este derecho a los trabajadores que no habiendo sido trasladados, hayan causado alta en la empresa antes de 31 de diciembre de 2013.

Durante la vigencia del convenio se determina que la empresa entregará a cada trabajador beneficiado por esta manutención un talonario de Vales de Comida por importe anual de 1.944 €.

La empresa y las nuevas incorporaciones contratadas a partir de 31/12/12 podrán negociar una diferente forma de compensación del ticket restaurant.

Artículo 45. *Plus Navidad.*

Se abona en concepto de Plus de Navidad el importe de 29,00 euros.

Los trabajadores contratados con posterioridad a 11/11/2011 no tendrán derecho a este plus.

Artículo 46. *Incrementos salariales.*

Las Partes acuerdan los siguientes incrementos salariales compuestos por una parte entera y un porcentaje calculado sobre el concepto Prima abonable en las pagas de junio y diciembre.

Año	Parte entera	Porcentaje pagas extras
2013	0,6%	25% Prima mensual.
2014	0,7%	+25% Prima mensual (50%).
2015	0,7%	+25% Prima mensual (75%).

La parte entera de los incrementos salariales pactados se aplicará sobre los siguientes conceptos:

Salario Convenio.  
Antigüedad.  
Prima.  
Plus Presencia.

Se establece una cláusula de garantía para el supuesto de que durante el período 2013-2015 el IPC supere el 6% comprometiéndose la empresa a abonar la diferencia.

Artículo 47. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*

El complemento de indemnización por Accidente de Trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas teóricas.

Artículo 48. *Complemento de enfermedad o accidente no laboral.*

En los supuestos de enfermedad del trabajador, debida a enfermedad común o accidente no laboral, se abonará un complemento salarial que sumado al importe de la correspondiente prestación de la Seguridad Social ascienda a:

1. Los tres primeros días, el 90% de los siguientes complementos: salario convenio, antigüedad, plus personal de adecuación o complemento retributivo y antigüedad.
2. Entre los días cuarto al trigésimo (día 30) de la situación de baja: el 90% de los siguientes complementos: salario convenio, antigüedad, plus personal de adecuación o complemento retributivo y prima.
3. A partir del trigésimo primer día de la situación de baja: Se abonarán las percepciones correspondientes al accidente de trabajo (100%).

CAPÍTULO VIII

**Empleo**

Artículo 49. *Contrataciones.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y con los límites temporales establecidos en el mismo.

Artículo 50. *Jubilación anticipada.*

Siempre que sea factible acceder a la jubilación anticipada de conformidad con la legislación actualmente en vigor, se establece una indemnización por extinción contractual voluntaria en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

- 2 años antes de la edad de jubilación legal: 11 mensualidades, valores año anterior.
- 1 año antes de la edad de jubilación legal: 7 mensualidades, valores año anterior.

Los cálculos para este premio serán en base a los valores de diciembre del año inmediatamente anterior al cese.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que la indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de compromiso de pensión a que hace referencia el RD 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten en esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Artículo 51. *Jubilación parcial y contrato relevo.*

A petición del interesado y siempre que la legislación en vigor así lo recoja, la empresa podrá formalizar contratos de jubilación parcial y el correspondiente contrato relevo.

Artículo 52. *Invalidez permanente total o absoluta.*

A los trabajadores que sean declarados en situación de Incapacidad laboral Total o Absoluta, siempre que los mismos causen baja definitiva en la Empresa, se les abonará la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales:

- Incapacidad laboral absoluta: 12 mensualidades.
- Incapacidad laboral total: 20 mensualidades.

## CAPÍTULO IX

### Atenciones sociales

#### Artículo 53. *Ayuda social.*

En concepto de ayuda social se abonará por cada hijo de trabajador comprendido en el intervalo de edad de 0 a 16 años la cantidad de 150,00 euros anuales.

La ayuda aplica también a los trabajadores que tengan a su cargo personas dependientes.

#### Artículo 54. *Anticipos.*

El trabajador podrá solicitar las cantidades devengadas.

#### Artículo 55. *Excedencia por maternidad y lactancia.*

En materia de excedencia por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

#### Artículo 56. *Transporte.*

Los Trabajadores del centro de Trabajo de Fenice Madrid tendrán derecho a beneficiarse del servicio de transporte realizado por IVECO siempre que esta última siga proporcionándolo sin coste alguno para Fenice.

En el caso de que IVECO deje de prestar dicho servicio gratuitamente, la Empresa y RLT se comprometen a negociar una solución.

Se generará derecho a transporte en aquellas situaciones que vengan recogidas en el Convenio Colectivo, es decir, cuando el trabajador se desplace fuera del centro de trabajo habitual y en el supuesto contemplado en el artículo 21 del Convenio.

Se respeta el sistema de compensación de transporte del colectivo operarios de Fenice Madrid a todos aquéllos que lo hayan percibido durante el año 2013.

#### Artículo 57. *Póliza de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente sea o no laboral y de enfermedad profesional.

El capital asegurado será de 25.000 €. El importe de las primas correspondientes será abonado por la empresa.

Se entregará copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

## CAPÍTULO X

### Permisos, licencias y reducción de jornadas

#### Artículo 58. *Permisos retribuidos.*

Los empleados de la Empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración cuando proceda, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Dos días naturales por nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente o preadoptivo y tres días en caso de parto por cesárea.

b) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad entendiéndose como tal tanto el matrimonio como la pareja de hecho. Cuando con tal motivo

el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. En caso de hospitalización, los días pueden disfrutarse durante el periodo de hospitalización.

En el caso de que la hospitalización supere los treinta días, en casos de cónyuge, pareja de hecho e hijos, se generará un nuevo permiso de dos días naturales.

c) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el Registro de parejas de hecho, siendo excluyente el uno del otro en el caso de tratarse de la misma pareja. Su inicio coincidirá con el día de celebración del matrimonio o de la inscripción en el Registro de parejas de hecho y no se podrá disfrutar de dicho permiso en un periodo diferente al inmediatamente posterior al día de la celebración del matrimonio o de la inscripción en el mencionado Registro.

d) Un día natural por matrimonio de padre-madre, hijo/a o hermano/a.

e) Por el tiempo estrictamente necesario y hasta un máximo de 24 horas anuales, en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o del médico de cabecera, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que fuera posible.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos y al amparo del Convenio.

g) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos previa justificación de estar matriculado, por el tiempo estrictamente necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes. Se perderá el derecho a la retribución de este permiso, si corresponde a un examen para asignatura ya presentado con anterioridad en dos convocatorias.

No se tendrá derecho a ninguna retribución, si se suspende en la mitad o más de los exámenes para los que haya solicitado permiso.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente. En caso de tratarse de citaciones ante órganos judiciales el permiso será retribuido únicamente cuando el trabajador sea citado judicialmente, debiendo de ser acreditada la asistencia al Acto Judicial.

i) La retribución devengada en ocasión de estos permisos, será hecha efectiva, una vez presentado los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria, abonándose los salarios propios de su categoría

j) Los/as trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El que ejerza este permiso, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el registro público establecido a tales efectos.

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán los conceptos de: Salario, Antigüedad, Prima y Plus Personal de Adecuación/complemento retributivo, correspondientes a las 16 primeras horas anuales de ausencia.

Los permisos se solicitarán siempre por escrito al superior inmediato.

A los efectos de lo establecido en este artículo se considerará pareja de hecho la unión estable de carácter permanente y en situación de análoga convivencia la marital que conste debidamente inscrita en el registro público correspondiente.

Estos permisos se complementarán con la regulación contenida en el Plan de Igualdad anexo a este convenio.

#### Artículo 59. *Licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación escrita, en los casos de hospitalización de familiar en primer grado (padre, cónyuge e hijos) o de la pareja de hecho enfermedad grave, podrían solicitar una única licencia no retribuida de hasta quince días al año.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias de hasta dos meses sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional.

Se tendrá especial consideración a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección analizando caso a caso con los representantes de los trabajadores

## CAPÍTULO XI

### Acción colectiva y sindical

#### Artículo 60. *Los Comités de Empresa.*

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la Empresa.

Las Centrales sindicales podrán difundir en los centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tabloneros que al efecto se destinen.

Cuando la elección de los miembros de Comité de Empresa se efectúe por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, ocupando el puesto que queda vacante conforme se establece en el R.D. 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores).

Dispondrán material informático para el desarrollo de sus funciones.

#### Artículo 61. *Cesiones de tiempo sindical.*

Ambas partes acuerdan que las horas concedidas a los representantes de los trabajadores, serán las establecidas en el ET y la LOLS. Ante el hecho de representar a numerosos centros se acordará un incremento de estas entre la dirección y los sindicatos firmantes de este acuerdo. Los delegados sindicales tendrán derecho a ceder sus créditos horarios a otros delegados de su misma Federación, previa comunicación de esta última.

La empresa complementará con 5 horas más las legalmente establecidas por cada Delegado.

#### Disposiciones adicionales.

1. Contratos a tiempo parcial: Para los contratos a tiempo parcial, todos los módulos de Convenio se calcularán proporcionalmente al tiempo contratado.

2. Promociones: A los exclusivos efectos de la experiencia necesaria, los conocimientos y las necesidades de la Empresa.

3. Discapacitados: Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio, de las dificultades que existen para integrar a personal discapacitado en nuestro sistema productivo, tendrán presente estas circunstancias de cara a facilitar futuras incorporaciones.

4. Se anexa el plan de igualdad pactado entre empresa y representación sindical.

Disposiciones supletorias.

1. En lo no regulado por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de general aplicación.

2. En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos Sectoriales susceptibles de aplicación.

3. En lo no regulado en este convenio, se recurrirá al Convenio Siderometalúrgico de aplicación. En todo caso si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un convenio estatal de la industria del metal de carácter estatutario, se faculta expresamente a la Comisión de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

4. En lo que respecta al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el código de conducta laboral que se adjunta como anexo al presente Convenio.

5. Los firmantes de este convenio se someten para la resolución extrajudicial de conflictos colectivos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, siendo aplicable tanto en casos en los que el ámbito territorial en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentren dentro del territorio de la comunidad de Madrid o fuera del mismo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en virtud de lo recogido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria.

El Convenio sustituye y deroga expresamente el precedente.

## ANEXO 1

### Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral

#### Artículo 1. *Principios ordenadores.*

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

#### Artículo 2. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, en: leve, grave o muy grave.

#### Artículo 3. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### Artículo 4. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- d) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.



e) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

f) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

h) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

i) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

j) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

k) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) la inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) la simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con

infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 6. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 7. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses.

## ANEXO 2

## Modelo nómina



Fenice



NIF. B82816349

EMPRESA				DOMICILIO				Nº INS. S.S.	
FENICE INSTALACIONES IBERICA									
TRABAJADOR/A				CATEGORIA	NºMATRIC	ANTIGUEDAD	D.N.I.		
Nº AFILIACION. S.S.	TARIFA	COD.CT	SECCION	NRO.	PERIODO			TOT. DIAS	
CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO				DEVENGOS	DEDUCCIONES		
REM. TOTAL	P.P.EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR			

\* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S.

- Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

¹ Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S. con exención parcial hasta el 20% del IPREM

FECHA	SELLO EMPRESA	RECIBI		
		<table border="1"> <tr> <td>LIQUIDO A PERCIBIR</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </table>	LIQUIDO A PERCIBIR	
LIQUIDO A PERCIBIR				
BANCO				
CUENTA:				

## ANEXO 3

ÁREA OFICINAS			2013					
GRUPO	MES/DIA	CATEGORIA	SAL. CONV.	PP.EE.	TOTAL SALARIOS	TOTAL PRIMA (año)	25% PRIMA PPEE	TOTAL €
1	MENSUAL	ASISTENTE DEPARTAMENTO	11.692,49	1.948,75	13.641,24	3.289,74	137,07	17.068,05
1	MENSUAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13.187,69	2.197,95	15.385,64	3.289,74	137,07	18.812,46
1	MENSUAL	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	13.776,15	2.296,03	16.072,18	3.289,74	137,07	19.498,99
1	MENSUAL	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	14.456,22	2.409,36	16.865,59	4.422,47	184,27	21.472,33
2	MENSUAL	COORDINADOR DE AREA	15.060,75	2.510,14	17.570,89	4.335,76	180,66	22.087,30
2	MENSUAL	MANDO INTERMEDIO	20.178,36	3.363,06	23.541,42	5.300,48	220,85	29.062,76
2	MENSUAL	MANDO SUPERIOR	23.804,05	3.967,40	27.771,46	6.077,46	253,23	34.102,15

ÁREA TALLER			2013					
GRUPO	MES/DIA	CATEGORIA	SAL. CONV.	PP.EE.	TOTAL SALARIOS	TOTAL PRIMA (año)	25% PRIMA PPEE	TOTAL €
1	DIARIO	PEÓN	7.946,04	1.306,20	9.252,24	3.746,19	156,09	13.154,52
1	DIARIO	PRACTICAS DE PRIMER AÑO	11.016,09	1.810,86	12.826,94	3.356,22	139,84	16.323,01
1	DIARIO	PRACTICAS DE SEGUNDO AÑO	11.799,20	1.939,59	13.738,79	3.356,22	139,84	17.234,86
1	DIARIO	OFICIAL 3ª PRIMER AÑO	11.692,49	1.948,75	13.641,24	3.289,74	137,07	17.068,05
1	DIARIO	OFICIAL 3ª SEGUNDO AÑO	13.011,86	2.168,62	15.180,48	3.289,74	137,07	18.607,29
1	DIARIO	ESPECIALISTA B	11.926,65	1.960,55	13.887,20	4.054,40	168,93	18.110,53
2	DIARIO	OFICIAL 3ª A	14.028,54	2.306,07	16.334,61	4.467,14	186,13	20.987,88
2	DIARIO	OFICIAL 3ª B	14.484,56	2.381,03	16.865,59	4.913,85	204,74	21.984,18
2	DIARIO	OFICIAL 2ª	14.716,90	2.419,22	17.136,12	4.864,72	202,70	22.203,54
2	MENSUAL	OFICIAL 2ª E	14.716,90	2.419,22	17.136,12	5.405,24	225,22	22.766,58
3	DIARIO	OFICIAL 1ª	15.291,91	2.548,65	17.840,55	5.892,60	245,52	23.978,67
3	DIARIO	TECNICO OPERATIVO	17.329,64	2.848,71	20.178,35	6.469,54	269,56	26.917,46
3	MENSUAL	ENCARGADO	17.612,42	2.934,79	20.547,20	6.214,96	258,96	27.021,12
3	DIARIO	OFICIAL 1ª E	16.872,16	2.773,51	19.645,67	6.809,96	283,75	26.739,38
3	MENSUAL	JEFE DE TALLER	20.178,36	3.363,06	23.541,42	5.300,48	220,85	29.062,76

ÁREA OFICINAS			2014					
GRUPO	MES/DIA	CATEGORIA	SAL. CONV.	PP.EE.	TOTAL SALARIOS	TOTAL PRIMA (año)	50% PRIMA PPEE	TOTAL €
1	MENSUAL	ASISTENTE DEPARTAMENTO	11.774,34	1.962,39	13.736,73	3.312,77	276,06	17.325,56
1	MENSUAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13.280,01	2.213,33	15.493,34	3.312,77	276,06	19.082,18
1	MENSUAL	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	13.872,59	2.312,10	16.184,68	3.312,77	276,06	19.773,52
1	MENSUAL	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	14.557,42	2.426,23	16.983,64	4.453,43	371,12	21.808,20
2	MENSUAL	COORDINADOR DE AREA	15.166,18	2.527,71	17.693,89	4.366,11	363,84	22.423,83
2	MENSUAL	MANDO INTERMEDIO	20.319,61	3.386,60	23.706,21	5.337,59	444,80	29.488,60
2	MENSUAL	MANDO SUPERIOR	23.970,68	3.995,18	27.965,86	6.120,00	510,00	34.595,86

ÁREA TALLER			2014					
GRUPO	MES/DIA	CATEGORIA	SAL. CONV.	PP.EE.	TOTAL SALARIOS	TOTAL PRIMA (año)	50% PRIMA PPEE	TOTAL €
1	DIARIO	PEÓN	8.001,66	1.315,34	9.317,00	3.772,41	314,37	13.403,78
1	DIARIO	PRACTICAS DE PRIMER AÑO	11.093,20	1.823,53	12.916,73	3.379,72	281,64	16.578,09
1	DIARIO	PRACTICAS DE SEGUNDO AÑO	11.881,79	1.953,17	13.834,96	3.379,72	281,64	17.496,32
1	DIARIO	OFICIAL 3ª PRIMER AÑO	11.774,34	1.962,39	13.736,73	3.312,77	276,06	17.325,56
1	DIARIO	OFICIAL 3ª SEGUNDO AÑO	13.102,94	2.183,80	15.286,74	3.312,77	276,06	18.875,58
1	DIARIO	ESPECIALISTA B	12.010,14	1.974,27	13.984,41	4.082,78	340,23	18.407,42
2	DIARIO	OFICIAL 3ª A	14.126,74	2.322,21	16.448,95	4.498,41	374,87	21.322,23
2	DIARIO	OFICIAL 3ª B	14.585,95	2.397,70	16.983,64	4.948,25	412,35	22.344,25
2	DIARIO	OFICIAL 2ª	14.819,92	2.436,16	17.256,07	4.898,78	408,23	22.563,08
2	MENSUAL	OFICIAL 2ª E	14.819,92	2.436,16	17.256,07	5.443,08	453,59	23.152,74
3	DIARIO	OFICIAL 1ª	15.398,95	2.566,49	17.965,44	5.933,84	494,49	24.393,77
3	DIARIO	TECNICO OPERATIVO	17.450,95	2.868,66	20.319,60	6.514,83	542,90	27.377,33
3	MENSUAL	ENCARGADO	17.735,70	2.955,33	20.691,03	6.258,47	521,54	27.471,04
3	DIARIO	OFICIAL 1ª E	16.990,27	2.792,92	19.783,19	6.857,63	571,47	27.212,29
3	MENSUAL	JEFE DE TALLER	20.319,61	3.386,60	23.706,21	5.337,59	444,80	29.488,60

ÁREA OFICINAS			2015					
GRUPO	MES/DIA	CATEGORIA	SAL. CONV.	PP.EE.	TOTAL SALARIOS	TOTAL PRIMA (año)	75% PRIMA PPEE	TOTAL €
1	MENSUAL	ASISTENTE DEPARTAMENTO	11.856,76	1.976,12	13.832,89	3.335,96	416,99	17.585,84
1	MENSUAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13.372,97	2.228,83	15.601,80	3.335,96	416,99	19.354,75
1	MENSUAL	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	13.969,69	2.328,28	16.297,98	3.335,96	416,99	20.050,93
1	MENSUAL	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	14.659,32	2.443,21	17.102,53	4.484,61	560,58	22.147,71
2	MENSUAL	COORDINADOR DE AREA	15.272,34	2.545,40	17.817,74	4.396,67	549,58	22.764,00
2	MENSUAL	MANDO INTERMEDIO	20.461,85	3.410,30	23.872,15	5.374,95	671,87	29.918,97
2	MENSUAL	MANDO SUPERIOR	24.138,48	4.023,14	28.161,62	6.162,84	770,36	35.094,82

0,70%

ÁREA TALLER			2015					
GRUPO	MES/DIA	CATEGORIA	SAL. CONV.	PP.EE.	TOTAL SALARIOS	TOTAL PRIMA (año)	75% PRIMA PPEE	TOTAL €
1	DIARIO	PEÓN	8.057,67	1.324,55	9.382,22	3.798,82	474,85	13.655,89
1	DIARIO	PRACTICAS DE PRIMER AÑO	11.170,85	1.836,30	13.007,15	3.403,37	425,42	16.835,94
1	DIARIO	PRACTICAS DE SEGUNDO AÑO	11.964,97	1.966,84	13.931,81	3.403,37	425,42	17.760,61
1	DIARIO	OFICIAL 3ª PRIMER AÑO	11.856,76	1.976,12	13.832,89	3.335,96	416,99	17.585,84
1	DIARIO	OFICIAL 3ª SEGUNDO AÑO	13.194,66	2.199,09	15.393,75	3.335,96	416,99	19.146,70
1	DIARIO	ESPECIALISTA B	12.094,21	1.988,09	14.082,30	4.111,36	513,92	18.707,58
2	DIARIO	OFICIAL 3ª A	14.225,62	2.338,47	16.564,09	4.529,90	566,24	21.660,23
2	DIARIO	OFICIAL 3ª B	14.688,05	2.414,48	17.102,53	4.982,89	622,86	22.708,28
2	DIARIO	OFICIAL 2ª	14.923,66	2.453,21	17.376,87	4.933,07	616,63	22.926,57
2	MENSUAL	OFICIAL 2ª E	14.923,66	2.453,21	17.376,87	5.481,18	685,15	23.543,19
3	DIARIO	OFICIAL 1ª	15.506,74	2.584,45	18.091,20	5.975,38	746,92	24.813,50
3	DIARIO	TECNICO OPERATIVO	17.573,10	2.888,74	20.461,84	6.560,43	820,05	27.842,33
3	MENSUAL	ENCARGADO	17.859,85	2.976,02	20.835,87	6.302,28	787,78	27.925,93
3	DIARIO	OFICIAL 1ª E	17.109,20	2.812,48	19.921,67	6.905,63	863,20	27.690,51
3	MENSUAL	JEFE DE TALLER	20.461,85	3.410,30	23.872,15	5.374,95	671,87	29.918,97

## ANEXO 4

**Pagas por presencia 2013**

Operarios.	Mínimo 99%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	Del 95 al 96,9%	< 95%
Empleados.	Mínimo 99,5%	Del 99 al 99,4%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	< 97%
Mandos Intermedios.	Mínimo 99,75%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,4%	Del 98 al 98,9%	< 99%
Mandos Superiores.	100%	Del 99,75% al 99,99%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,4%	< 99%
Importe de la paga.	31,6588 €	25,5021 €	20,4520 €	15,3616 €	

\* A efectos del cálculo de la presente paga, no se computarán como absentismo: Accidente. Permisos especiales por matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de primer grado. Retrasos por transporte realizado por la Empresa.

## ANEXO 5

**Plan de Igualdad****1. Objetivos pactados**

1.1 Se establece como principio general la no existencia de ningún tipo de desigualdad entre sexos en materia laboral entendiendo como tal la no existencia de discriminación salarial, de protección de la salud, contratación, promoción interna y en materia de acoso del tipo que sea.

1.2 Procedimiento para evitar el acoso. Determinación de un canal privado de denuncia: El 4 de noviembre de 2013, se incorpora la figura del Corresponsal Ético de la empresa y así se recoge en el Manual de Gestión (IT 01 PG 01) al que se le encomiendan las siguientes tareas y responsabilidades:

Atender cualquier denuncia o situación contraria a los valores de nuestro código ético que los empleados deseen poner en conocimiento de la Organización.

Filtrar la información recibida y elaborar un informe detallado destinado al equipo directivo de EDF Fenice Ibérica para que éste adopte las medidas oportunas.

En virtud del punto anterior, cualquier empleado/a que observe un incumplimiento individual o colectivo de nuestro código ético tiene la posibilidad de comunicar esta situación a la Organización mediante alguno de los siguientes procedimientos:

1. A través de la escala jerárquica, poniendo el hecho en conocimiento de su superior inmediato.
2. Mediante comunicación directa con el Corresponsal ético y animador del Control Interno (ACI) de EDF Fenice Ibérica llamando al número de teléfono: 609 12 15 62.

La Empresa garantizará la confidencialidad del proceso y el respeto a la regulación contenida en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y en ningún caso permitirá que se adopten represalias contra el denunciante.

Una vez filtrada la información recibida al objeto de evitar falsas denuncias, hechos no probados o irrelevantes, el Corresponsal ético presentará informe detallado al Equipo directivo de EDF Fenice Ibérica quien adoptará las medidas oportunas dependiendo de la gravedad de los hechos.

No obstante lo anterior, en Fenice Instalaciones Ibérica se ha constituido la Comisión paritaria para el desarrollo de un protocolo de acoso laboral y para proseguir la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres:

1. Cualquier empleado, a perteneciente a Fenice Instalaciones Ibérica y que se sienta víctima de acoso en el entorno laboral, podrá denunciar el hecho a cualquiera de los miembros de la 'Comisión paritaria de igualdad y lucha contra el acoso laboral (anexo II).

2. La Comisión paritaria analizará los hechos denunciados y presentará sus conclusiones a la Dirección de la Compañía quien adoptará las medidas pertinentes que sean necesarias.

3. La Comisión garantizará en todo el proceso el anonimato de la persona denunciante.

#### 1.3 Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional:

La empresa, en este sentido, establece (y así se recoge en el Convenio Colectivo) Horarios Flexibles en la entrada y la salida del centro de trabajo.

También se establece la posibilidad, siempre que sea necesario por motivos médicos o familiares, la posibilidad de adaptar, previo acuerdo con el superior jerárquico el horario diario de trabajo.

A los trabajadores/as con personas dependientes o menores a su cargo con patologías crónicas legalmente documentadas se les facilitará la flexibilidad horaria así como la utilización flexible de su período vacacional para la atención de los mismos en casos de necesidad o situaciones de especial gravedad.

Los casos de especial gravedad serán atendidos individualmente y se establecerán las medidas de flexibilidad necesarias pudiendo establecerse una bolsa de hasta 40 horas de trabajo recuperables no computables a efectos del cálculo del absentismo.

Se facilitará la flexibilidad del periodo vacacional si así fuera necesario para cualquiera de los cónyuges tras los permisos legales por maternidad/paternidad para facilitar la conciliación familiar.

#### 1.4 Protección a la maternidad:

Una vez que la trabajadora comunica su situación de embarazo, la empresa procede a enviarle un formulario de comunicación oficial de su situación por el que la trabajador autoriza a:

1. Que sus datos sean utilizados (con los límites establecidos en la LOPD) por el servicio de prevención ajeno de la empresa con la finalidad de que puedan ser aplicadas las medidas preventivas de protección a la maternidad.

2. A que la empresa estudie los riesgos de puesto de trabajo y lo adapte a la nueva situación de embarazo.

3. Que la empresa sea conocedora de la fecha prevista de parto:

Se facilitará la asistencia a los cursos de preparación al parto mediante flexibilidad horaria.

Para los trabajadores con hijos hasta 5 años se facilitará la flexibilidad horaria en materia de asistencia a centros médicos o educativos tras agotar las horas legalmente establecidas o fijadas por convenio.

1.5 Especial protección a los trabajadores/as a víctimas de violencia de género: La empresa, previa puesta en conocimiento por parte de la comisión de igualdad receptora de la denuncia de la existencia de un trabajador víctima de violencia de género, salvaguardará en primer lugar su confidencialidad e inmediatamente facilitará todas las medidas necesarias en el ámbito laboral acorde a su situación en materia de horarios, permisos, así como suspensión temporal de su relación laboral con salvaguarda del puesto de trabajo si fuera necesario con compromiso de reincorporación en el momento en que el trabajador/a así lo disponga.

1.6 Igualdad en materia de contratación: La empresa velará por salvaguardar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos en el desarrollo de los procesos de selección externa y promoción interna.

La empresa se compromete a que en un período de tres años, ambos sexos estén representados en todos los ámbitos de la empresa.