

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8224 *Resolución de 4 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cegelec, SA.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cegelec, SA (código de convenio n.º 90013732012005), que fue suscrito con fecha 10 de enero de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 4 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XI CONVENIO COLECTIVO DE CEGELEC, SA

Vigencia 2021-2025

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo para el personal laboral de Cegelec, SA, ha sido negociado por los Representantes Legales de las personas Trabajadoras (en adelante, RLT) con la Dirección de Cegelec, SA, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre la RLT y la Dirección de Cegelec, SA, responde a la voluntad, compartida por ambas partes, de ultimar el proceso de homogeneización iniciado y nace con vocación de habilitar un marco estable y seguro para las relaciones laborales.

En consecuencia, en él residen y se desarrollan los pactos alcanzados sobre las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados de Cegelec, SA, poniendo de manifiesto la voluntad firme de tener en Cegelec SA, un marco de relaciones laborales que sea eficaz, justo, equitativo y flexible.

Artículo preliminar.

El presente convenio se suscribe, de una parte, en representación de la RLT, los delegados de UGT que componen el Comité Intercentros de Cegelec SA: Luis Fernando Martínez García, Juan Ignacio Fernández Artola, Juan Martínez Alba, Fidel Fernández

Benito, Javier Villapún Barberá, Tania Blanco del Río, Armando Muñoz Guastavino, Guillermo Echevarría Casado, Pablo del Río Fernández, Carlos David Herranz Gómez. Ricardo Blanco Cantero en calidad de Asesor de FICA-UGT. Y de la otra parte, en Representación de la Empresa: Agustín Gómez Martín, Luis Gómez Miralles y Gerardo Soto Viñuela.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El convenio colectivo afecta a todos los centros de trabajo que Cegelec, SA, tenga establecidos o pueda establecer en el futuro en territorio nacional, sean propios o del cliente, en tanto presten servicios en ellos las personas trabajadoras de Cegelec, SA.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio afecta al personal fijo y temporal, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, así como, a los que efectúen su ingreso durante su vigencia, con exclusión del personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las actividades a las que se refiere el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Igualdad de derechos.*

Su interpretación y aplicación se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, de conformidad con lo regulado en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido del presente convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales, las parejas de hecho y convivientes. Siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental, para matrimonios y parejas de hecho mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera, y para convivientes, mediante la acreditación de certificado oficial de empadronamiento municipal de al menos un año en el mismo domicilio.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente acuerdo se firma por el período comprendido desde el 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2025.

Con tres meses de antelación al vencimiento de este convenio cualquiera de las partes podrá denunciar por escrito el presente acuerdo, siguiéndose en su revisión las normas previstas en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado automáticamente en sus propios términos de año en año, a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

2. En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los artículos del convenio, obligará a las partes a negociar y adaptar a la ley, el/los artículo/s que correspondan.

3. Ante cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas, ambas partes se comprometen a negociar los mecanismos de aplicación de lo modificado.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto por remisión específica al Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), Provinciales del Metal y demás normas legales o reglamentarias.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional general

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, siendo política común de la Dirección y la RLT, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

Asimismo, se garantiza a las personas trabajadoras, la percepción del salario correspondiente a su nivel salarial, en función de su puesto de trabajo y de su correspondiente categoría profesional según se especifica en el presente convenio, así como todos y cada uno de los derechos específicos regulados en el mismo, y demás normas vigentes.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la RLT.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

4. La empresa no podrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en el presente convenio colectivo.

Artículo 8. *Ingresos.*

Todos los puestos de trabajo serán de libre designación de la Empresa.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

1. El personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo será encuadrado, dentro de su profesión u oficio, con la categoría profesional que en la actualidad ostenta acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

2. Las categorías profesionales se regirán por la clasificación profesional de la Empresa, salvo para aquellas categorías que no estén contempladas, en cuyo caso se regirá por lo que se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal territorialmente aplicable.

3. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

4. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

5. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

6. Todas las personas trabajadoras, serán adscritas a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada unidad de negocio.

7. Ambas partes adquieren el compromiso de revisar, a través de la comisión de interpretación y vigilancia del convenio, el presente artículo relativo a la clasificación profesional, con el objetivo de adaptarlo lo máximo posible a la estructura organizativa real que existe en la empresa.

La propuesta que resulte de la revisión deberá ser elevada a la Comisión Negociadora, para su negociación y posible aprobación, de manera que lo acordado pase a formar parte del texto del convenio y pueda ser objeto a posteriori de registro y publicación en el BOE.

8. Las categorías profesionales vigentes que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas depuestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares.

Personal de Producción:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se efectuarán de tal forma que no exista discriminación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada una de estas a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales

Grupo Profesional 1

Criterios Generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas

técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el N.º 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnico Superior:

- Directores/as de unidades y departamentos.
- Ingenieros/as.
- Licenciadas/os y/o Graduadas/os.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de este, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de esta.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantarlos sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

Grupo Profesional 2

Criterios Generales:

Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente, podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo, "Titulados superiores de entrada". Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el N.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el N.º 1 de cara a cubrir a los Titulados Superiores. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnico Medio:

- Responsable de Proyecto.
- Ingeniero/a Técnico.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

*Grupo Profesional 3***Criterios Generales:**

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de grado superior y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N.º 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Maestro/a Industrial.
- Delineante Proyectista.

Empleados/as:

- Jefas/es Administrativas/os.

Producción:

- Jefe/a de Taller.
- Técnico/a Instrumentista N 4.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios y operarias de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo Profesional 4

Criterios Generales:

Aquellas personas trabajadoras, que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de estas.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista de grado medio, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente, comprenderá las categorías encuadradas en

los baremos N.º 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Técnicos/as de Organización.

Producción:

- Encargados/as.
- Oficial 1.ª Especialista.
- Técnicos Instrumentistas N 5 y N 6.
- Analista 1.ª y 2.ª

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
6. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
8. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
9. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
10. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
11. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as que, recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas- vehículos de que se dispone.
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de

producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo Profesional 5

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar de grado medio, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N.º 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Oficiales administrativos/as de 1.^a y 2.^a
- Delineante de 1.^a

Producción:

- Jefes/as de Equipo.
- Oficiales de 1.^a
- Oficiales de 2.^a

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo Profesional 6

Criterios Generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria o Técnico Auxiliar, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N.º 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Auxiliar Administrativa/o.
- Almacenero/a.

Producción:

- Oficial de 3.^a
- Especialista.
- chófer.

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

GRUPOS PROFESIONALES					
TECNICOS	Categorías	EMPLEADOS	Categorías	PRODUCCIÓN	Categorías
Directores de Unidad y Departamentos	TECNICO SUPERIOR				
Ingenieros					
Licenciados					
Responsable de Proyecto	TECNICO MEDIO				
Ingenieros Técnicos					
Encargados de Taller	MAESTRO INDUSTRIAL	Jefe de sección	JEFE ADMINISTRATIVO	Jefe de Obra	JEFE DE TALLER
Delineante Proyectista	DELINEANTE PROYECTISTA			Instrumentistas	TECNICO INSTRUMENTISTA N-4
		Técnico de Organización	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN	Encargados de Obra	ENCARGADO
				Instrumentistas	TECNICO INSTRUMENTISTA N-5 Y N-6
				Analistas	ANALISTA 1ª Y 2ª
				Oficial Especialista	OFICIAL 1ª ESPECIALISTA
		Oficiales Administrativos	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	Jefe de Equipo	JEFE DE EQUIPO
			OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	Oficiales 1ª y 2ª	OFICIAL 1ª
					OFICIAL 2ª
		Auxiliares Administrativos	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Oficiales 3ª	OFICIAL 3ª
		Almaceneros	ALMACENERO	Especialistas	ESPECIALISTA
				Chofer	CHOFER

Artículo 10. *Revisión de la categoría profesional.*

Cuando una persona trabajadora considere y justifique que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual categoría profesional, deberá poner tal circunstancia en conocimiento de su mando directo, del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y del Delegado/a de Personal o Comité de Empresa.

Se establece la obligatoriedad de presentar reclamación previa interna ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa antes de plantear reclamación judicial.

El Departamento de Recursos Humanos de la Empresa contestará por escrito al interesado y a la RLT en uno u otro sentido, en el plazo máximo de treinta días.

Con independencia de lo expuesto en los párrafos anteriores, el último trimestre del año la RLT y la Dirección o los Responsables de los Centros de Trabajo, revisarán las posibles promociones del personal adscritos al centro. Éstas deben ser resueltas dentro del primer trimestre del año siguiente y tendrán efecto desde el 1 de enero del año en curso.

Artículo 11. *Categorías no contempladas en las Tablas Salariales de los Convenios Provinciales.*

Para las categorías de Técnicos Instrumentistas N-4, N-5 y N-6 y Oficial 1.ª Especialista, que figuran en la Clasificación Profesional prevista en el presente convenio, pero no aparecen en las Tablas Salariales de los Convenios Colectivos Provinciales del Metal, se establece una subida salarial mínima asociada a la obtención de cualquiera de estas promociones, de 80 euros Brutos/Mes que se verá reflejada en el Complemento Personal del trabajador.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada y horarios.*

La Empresa elaborará un calendario por colectivo en cada centro de trabajo de Cegelec, SA que contemple jornadas y horarios, que estará acordado con la RLT, antes de finalizar el año anterior a su aplicación. En caso de desacuerdo, se someterán a una

mediación o a un arbitraje en el organismo pertinente, el cual será de obligado cumplimiento.

La empresa publicará en el tablón de anuncios los calendarios laborales de cada centro, el primer día del año.

Atendida la obligación de toda persona trabajadora de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada en función de la jornada laboral para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos afectando por igual a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que sea implantado, informando previamente de los mismos a la RLT del centro y las reglas de uso. En el supuesto de no tener representación se informará al Comité Intercentros de Cegelec, SA. En cualquier caso, las reglas de uso de este sistema quedan recogidas en el Anexo III (Sistema de registro horario Cegelec).

El cómputo de la jornada anual de cada centro de trabajo será por remisión la que establezca el Convenio Colectivo Provincial del Metal correspondiente territorialmente a los centros de trabajo que se trate.

Podrán establecerse los siguientes tipos de jornada, como son:

1. Jornada partida (lunes a viernes).
2. Jornada continuada (lunes a viernes).
3. Jornadas con los distintos turnos previstos en el convenio.

Para el personal desplazado se aplicará la jornada anual de trabajo del centro de trabajo de origen, adaptándose al calendario laboral del centro de trabajo de destino.

Artículo 13. *Distribución irregular de la jornada de trabajo.*

1. Bolsa Horaria.

Se establece una bolsa horaria para los centros de trabajo donde, por el horario establecido en el calendario laboral, no se alcance el número de horas de la jornada laboral anual en los siguientes términos:

- a) Se recuperará hasta un máximo del 98 % de la jornada laboral anual.
- b) Dicha recuperación se hará dentro del centro de trabajo del que se trate y siempre previa comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de cinco días.
- c) Se podrá exigir sólo de lunes a viernes y con un máximo de diez horas, de manera que las horas entre la 8.^a y la 10.^a computen a razón de 2 horas de la bolsa por hora trabajada, en paradas o recargas, y a razón de 1,5 horas de la bolsa, por cada hora trabajada en el resto de los trabajos.

El tiempo que exceda de las diez horas se considerará como horas extraordinarias.

Cuando el trabajador sea desplazado temporalmente a otro centro de trabajo distinto del habitual, el tiempo que exceda de las cuarenta horas semanales, se abonarán como horas extraordinarias.

La recuperación de estas horas se organizará de modo, que no haya un desfase superior al 25 % entre las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo y se cerrará por año natural, comenzando de cero el 1.^{er} día de cada año de vigencia del presente convenio.

Los posibles desfases que se produzcan entre la jornada anual se compensarán con descanso o compensación económica a elección de la Empresa si es en favor del trabajador, y con formación, teletrabajo o trabajo efectivo si es en favor de la Empresa.

Tanto la recuperación de horas como el cómputo de la jornada anual quedará cerrado por año natural.

2. Flexibilidad horaria.

La Empresa podrá pactar una flexibilidad horaria con aquellas personas trabajadoras, que desarrollan una actividad compatible con la misma, principalmente personal de gestión, personal de ingeniería y personal de departamentos transversales.

Esta flexibilidad horaria permitirá a la Empresa solicitar a la persona trabajadora realizar la prestación de sus servicios en un horario más extenso que el previsto según el calendario laboral aplicable en periodos de mayor actividad y, a su vez, permitirá a la persona trabajadora solicitar a la Empresa realizar la prestación de sus servicios en un horario más reducido que el previsto según el calendario laboral aplicable e incluso no asistir un día al trabajo en periodos de menor actividad, siempre con el conocimiento y consentimiento del responsable directo.

3. Descanso mínimo garantizado.

El personal descansará 12 horas, a contar desde la última salida de trabajo antes de incorporarse a la siguiente jornada laboral, en los supuestos siguientes:

- a) Prolongación de jornada.
- b) Requerimiento fuera de jornada laboral.
- c) Retén.
- d) Interrupción de la jornada o turno no ordinario de noche.

Si como consecuencia de esto, la incorporación se efectuara después de la hora normal de entrada al centro de trabajo, se computará la jornada desde la hora habitual de entrada, o se dará como normalmente realizada la jornada laboral completa.

En el supuesto de interrupción parcial o anulación total de la jornada normal o turno de noche por decisión de la empresa, se garantiza al empleado la percepción de los haberes correspondientes a la jornada de trabajo interrumpida o anulada. Asimismo, en caso de incorporación al puesto de trabajo, se contabilizará la jornada desde la hora teórica de entrada.

Cuando se trabaje la semana completa, incluidos sábado y domingo, el trabajador dispondrá de un día laborable de descanso durante la siguiente semana, que se abonará según el criterio previsto en el artículo 16 punto 4.

En cuanto al descanso mínimo semanal, se dispondrá de treinta y seis horas cada siete días acumulables en períodos de catorce días, siendo el descanso garantizado de setenta y dos horas.

Artículo 14. *Teletrabajo.*

Se reconoce el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 15. *Régimen de trabajo a turnos.*

Por necesidades operativas se establece la posibilidad de adscribir a las personas trabajadoras a turnos de trabajo, tanto de mañana y tarde como mañana-tarde-noche.

Excepcionalmente, en caso de fuerza mayor o emergencia, se podrá planificar un turno de doce horas.

El exceso de tiempo empleado esperando al relevista, será compensado con horas extras completas por exceso y no por fracciones. Incluirá el correspondiente plus de turno.

En los casos en los que el retraso o la ausencia del relevo exijan la continuación del trabajo hasta después de la hora habitual de la comida y/o cena que corresponda, se

aplicarán a las personas trabajadoras que prolongan su turno, las normas sobre ayuda de comedor y/o kilómetros o medios de transporte.

Se considerará trabajo en régimen de turnos cuando se produzca cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Diferentes personas trabajadoras, que ocupen el mismo puesto de trabajo dando continuidad a las tareas en curso o procesos continuos.
2. Que haya rotación en los horarios de trabajo.
3. Que las personas trabajadoras tengan la obligación de esperar a su relevo.
4. Cuando existan necesidades de la producción o a petición del cliente (turnos puntuales o sobrevenidos).

En centros de trabajo donde se realicen turnos durante todo el año, la empresa debe elaborar un calendario anual que tendrá que ser comunicado a las personas trabajadoras afectadas el 1 de enero de cada año.

En cualquier caso, todos los cuadrantes de turnos deben ser comunicados a la RLT.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Teniendo en cuenta la Legislación Vigente en esta materia, el exceso sobre la jornada anual establecida en cada centro de trabajo será considerado hora extraordinaria. Se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por las siguientes reglas:

1. La Empresa decidirá entre el abono de las horas extras o el disfrute del descanso compensatorio correspondiente, debiendo la Empresa informar con antelación al personal trabajador sobre la opción que ha escogido y pudiendo el personal trabajador optar por el descanso en caso de que la Empresa opte por el abono.
2. Si la Empresa opta por el descanso, las horas extras realizadas, una vez que se hayan acumulado las suficientes para descansar una jornada completa, se descansarán dentro de los seis meses siguientes, en las fechas consensuadas por la persona trabajadora y la Empresa; si no fuese posible por exigencias del servicio se compensará económicamente.
3. No se tendrá en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios (fuerza mayor), aunque las horas realizadas en estas condiciones se abonarán como si fuesen extraordinarias.
4. En el caso de compensarse por descanso, la proporción a aplicar será de dos horas de descanso por cada hora extra realizada. Las horas compensadas se abonarán a razón del valor de los conceptos salariales fijos, quedando estos formados por Salario Base, Complemento Personal y los complementos de puesto de trabajo de Cegelec, SA.
5. En todo caso, los menores de dieciocho años no podrán realizar horas extraordinarias.
6. La Dirección de obra informará a la RLT del número de horas extras aproximadas a realizar y de los puestos de trabajo afectados, con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo casos excepcionales.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán veintidós días hábiles, a disfrutar de manera obligatoria en el año natural que corresponda, prorrogándose como máximo hasta el 31 de enero del siguiente año o excepcionalmente hasta el 31 de marzo por causas justificadas y aprobadas por el responsable de la Empresa.

Cuando el periodo de vacaciones de las personas trabajadoras coincida con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo por los supuestos de permiso de maternidad y/o paternidad por nacimiento o adopción, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones en

fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que suspende el contrato de trabajo, al finalizar el período de dicha suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las personas trabajadoras solicitarán sus vacaciones dentro del primer trimestre del año, previa elaboración por parte de la empresa del calendario de fechas factibles de solicitud en cada centro de trabajo, dependiendo de la programación y planificación de trabajos y paradas.

Una vez recibidas dichas solicitudes, el responsable dará aprobación o no, por escrito, a las mismas en un plazo no superior a quince días desde la finalización del primer trimestre. Esto no será óbice para que, de mutuo acuerdo, se puedan modificar las fechas de su disfrute.

La empresa elaborará un calendario de vacaciones de acuerdo con las solicitudes propuestas por las personas trabajadoras, con objeto de confirmar con dos meses de antelación el disfrute de estas.

El abono de las vacaciones se realizará de manera unificada, calculándose su importe sobre los conceptos fijos de convenio provincial más el promedio de los seis últimos meses de los conceptos Cegelec, SA percibidos (se exceptúan los conceptos extrasalariales, horas extras y el plus de parada/recarga).

Para el cálculo de dicho promedio, se dividirá la cantidad resultante de los conceptos variables percibidos en dicho periodo (6 meses), por los días trabajados y se abonará por los días de vacaciones laborables disfrutados.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 18. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de este título se describen los diferentes conceptos que componen la nómina.

Artículo 19. *Conceptos salariales regulados y calculados por los convenios colectivos provinciales del metal.*

1. Los conceptos salariales que se indican a continuación se definen y aplican por remisión a lo que en cada caso y momento se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal que en cada caso corresponda, tanto por lo que se refiere a las cuantías actuales, como a eventuales revisiones futuras.

2. En caso de apertura de un centro de trabajo en provincia en la que hasta ese momento no hubiera ningún Centro de Cegelec, SA, se aplicará la estructura salarial conforme a lo dispuesto al presente convenio.

3. Relación de conceptos salariales.

Los conceptos salariales que a continuación se indican seguirán aplicándose por remisión por los importes y según las normas que se establezcan en cada uno de los Convenios colectivos provinciales del metal vigente en cada centro de trabajo:

- a) Salario base o convenio.
- b) Plus convenio.
- c) Plus Complementario.
- d) Antigüedad/Ex antigüedad.
- e) Carencia Incentivos.
- f) Pagas Extraordinarias.
- g) Plus Asistencia.
- h) Plus Cantidad/Calidad.
- i) Plus Actividad.
- j) Plus Eventualidad.
- k) Plus Jefe Equipo.
- l) Plus Distancia.
- m) Plus Transporte.
- n) Plus Extrasalarial/Locomoción.
- o) Ayuda Escolar.
- p) Plus de Productividad.
- q) Plus Industrial.
- r) Paga Beneficios.

Artículo 20. Conceptos salariales propios de Cegelec.

A continuación, se recogen los conceptos salariales y extrasalariales homogeneizados y propios de Cegelec, SA, tanto personales como los recogidos en los anexos I y II.

Artículo 21. Complemento personal.

Al complemento personal le será de aplicación el incremento salarial general pactado para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo. No siendo compensable ni absorbible, excepto en los siguientes supuestos:

1. Cuando una persona trabajadora es trasladada a un centro de trabajo que se encuentra en una provincia diferente a su centro de trabajo de origen y las tablas salariales del Convenio del Metal de dicha provincia que se le venían aplicando son superiores al de la provincia de destino, la empresa podrá compensar o absorber dicho incremento del salario de convenio con el complemento personal, para poder mantener el mismo salario bruto anual que la persona trabajadora tenía antes del traslado.

La empresa elaborará la correspondiente hoja de homogenización salarial, la cual pondrá a disposición del trabajador y la RLT para su análisis y aprobación.

2. La Empresa podrá pactar con un trabajador o trabajadora, siempre con el conocimiento y consentimiento de la RLT, una promoción de categoría sin subida de salario.

Cuando se produzca, durante la vigencia del presente convenio, la congelación salarial en cualquiera de los convenios provinciales aplicables, la Comisión Permanente del Comité Intercentros de Cegelec SA se deberá reunir para evaluar los motivos por los que se ha producido dicha congelación y tomara una decisión respecto a si procede o no compensar a las personas trabajadoras afectadas. En caso de entender que procede la compensación se deberá acordar para cada caso concreto el importe de la compensación, tomando como referencia el promedio de los incrementos salariales del resto de convenios provinciales aplicables en la empresa. Dicho importe se incrementará a través del complemento personal.

Artículo 22. *Plus de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad.*

1. Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas, de acuerdo con la evaluación de riesgos por puesto de trabajo previamente realizada.

2. El citado plus sólo dejará de abonarse en los puestos de trabajo que lo estuvieran percibiendo después de:

- a) Que se hubieran aplicado las medidas correctoras para la supresión del riesgo.
- b) Que se hubiese demostrado la inexistencia del riesgo que motivó su abono.

3. En la realización de trabajos en obras o centros del cliente que comporte una duración inferior a dos semanas, se estará a la calificación de tales trabajos como generadores del o de los pluses o no, en función de la calificación de tales puestos de trabajo, que previamente haya hecho el cliente para sus propias personas trabajadoras, o el Servicio de Prevención de Cegelec, SA, tuviera contemplada esa contingencia.

4. De existir discrepancias en cuanto a la aplicación del plus o sobre su supresión, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo sobre la evaluación del riesgo entre los Delegados de Prevención y/o los Comités de Seguridad y Salud Laboral por una parte y los responsables de Prevención de la Empresa, en el marco del centro afectado. Si no se alcanzase dicho acuerdo, ambas partes se remitirán a arbitraje, cuya decisión será de obligado cumplimiento.

Artículo 23. *Nocturnidad.*

Se aplica a cada hora trabajada o fracción entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, abonándose por el valor que se establece en el anexo I del presente convenio colectivo.

Este plus no es incompatible con el plus de turnos.

Artículo 24. *Kilómetros (locomoción).*

1. Es la cantidad que percibirá la persona trabajadora por kilómetro realizado cuando tenga que desplazarse por orden expresa de la empresa a un centro de trabajo distinto del habitual u otro lugar, poniendo a disposición de la empresa, sus propios medios de transporte, para realizar los cometidos propios de su trabajo.

2. En caso de desplazamiento los kilómetros se contabilizarán desde el centro de trabajo de origen al de destino.

3. En el supuesto de que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones, compensando horas extras por descanso o a disposición, los kilómetros se contabilizarán desde el domicilio habitual de la persona trabajadora, hasta el centro de trabajo de destino.

4. Se mantienen los medios de transporte colectivo que la empresa viene aportando, para desplazar a las personas trabajadoras, en aquellos centros de trabajo donde existe esa práctica, respetando las rutas establecidas.

Artículo 25. *Desplazamientos.*

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a las personas trabajadoras con carácter temporal a ubicación distinta a la de su centro de trabajo, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, kilómetros, si procede y las dietas, medias dietas o complementos de dieta.

2. La Empresa podrá desplazar a las personas trabajadoras, hasta un límite ordinario de 12 meses. Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

Sin perjuicio de lo anterior, transcurridos los 12 meses, se producirá el retorno automático de la persona trabajadora a su centro de origen, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador para prolongar el desplazamiento más allá del citado periodo.

3. La orden de desplazamiento se entregará a la persona trabajadora en el momento de comunicar dicho desplazamiento, respetando los plazos de preaviso que serán:

a) Desplazamiento inferior a tres meses. Deben de transcurrir dos días laborables entre el día de comunicación y el día de viaje, no computándose como tal el día que se realiza la comunicación.

b) Desplazamiento superior a tres meses. Deben transcurrir cinco días laborables entre el día de comunicación y el día de viaje.

c) Para el retorno de la persona trabajadora a su centro de trabajo habitual deben transcurrir dos días laborables entre la comunicación y el día de viaje.

4. En la orden de desplazamiento figurará la fecha y hora de la comunicación a la persona trabajadora, el día de presentación y la persona a quién debe presentarse, periodo previsto del desplazamiento y tiempo máximo del desplazamiento, así como la descripción lo más concreta posible del trabajo o tareas a desarrollar.

5. Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

6. Como regla general, la persona trabajadora que sea desplazada por la empresa cobrará la dieta completa. Excepcionalmente, la persona trabajadora desplazada podrá optar por no cobrar la dieta e ir a gastos pagados percibiendo además un complemento de dieta (anexo I) en los siguientes casos:

a) Desplazamientos que tengan una duración igual o inferior a quince días naturales.

b) Desplazamientos en los que la empresa avise con una antelación inferior a quince días naturales, en cuyo caso se iniciaría el desplazamiento en régimen de gastos pagados y cobrando el complemento de dieta de forma temporal, ya que pasados veintiún días naturales desde el inicio del desplazamiento se estudiará la posibilidad de pasar al modo normal de dieta de completa.

c) Desplazamientos en los que existan probadas dificultades para encontrar alojamiento por falta de disponibilidad o en los que la persona trabajadora justifique que los gastos ocasionados por el desplazamiento sean superiores al importe de la dieta completa.

7. Cuando la fecha de inicio o fin de los trabajos que requieren un desplazamiento sea modificada por decisión de la empresa respecto a las marcadas en la orden de desplazamiento, la empresa asumirá los posibles sobrecostes ocasionados, previa justificación de la persona trabajadora.

8. Respecto de los desplazamientos que no impliquen pernocta fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora, será de aplicación la percepción de la media dieta para cubrir gastos de comida y/o cena. Se exceptúan los desplazamientos desde o hasta centros de trabajo propios de la empresa dentro de la misma provincia. Ante la complejidad de establecer una distancia y tiempo de desplazamiento concretos, en caso de discrepancia será el comité de interpretación y vigilancia del convenio quien determine la aplicación tras valoración de cada caso.

9. El tiempo de viaje empleado desde el centro de origen al centro de destino, se considerará como tiempo de trabajo efectivo en relación con la jornada del centro de trabajo de origen. En cualquier caso, y salvo acuerdo, el tiempo máximo diario a computar será de ocho horas.

10. Los desplazamientos se realizarán preferentemente en medios públicos de transporte, pudiendo igualmente la empresa poner a disposición de las personas

trabajadoras desplazadas vehículos de alquiler individuales. Para realizar el desplazamiento en vehículo propio será, en todo caso, necesaria la autorización previa del responsable directo.

11. En particular, cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio o de alquiler, el tiempo de desplazamiento se computará a razón de una hora y treinta minutos por cada 100 kilómetros.

12. El desplazamiento con vehículo propio dará derecho a la percepción de kilometraje.

13. De utilizar autopista de peaje su coste será abonado por la empresa.

14. Estas condiciones regirán exclusivamente para el territorio peninsular español. De plantearse desplazamientos a otros territorios, las condiciones se acordarán puntualmente.

15. Los sábados, domingos y festivos no serán utilizados para realizar desplazamientos, salvo casos de necesidad justificada por la Empresa y acuerdo con la persona trabajadora.

16. Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada o viajar en sábado, domingo o festivo, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el tiempo de exceso de jornada será imputable a hora extraordinaria.

17. Para atender los gastos previsibles del desplazamiento, la persona trabajadora podrá solicitar un anticipo que le será entregado o confirmado a la entrega de la orden de desplazamiento.

18. Una vez en la obra de destino y dentro de la primera semana se cumplimentará la liquidación de los gastos de viaje en los documentos oportunos, adjuntando los correspondientes justificantes, cuando corresponda.

19. La liquidación se enviará al responsable directo para su aprobación.

20. Los gastos se abonarán en la próxima nómina, al tiempo que se descuenta el anticipo recibido a cuenta de los gastos de viaje.

21. En caso de licencia retribuida de la persona trabajadora que se encuentre desplazada, tendrá derecho al tiempo de desplazamiento hasta su centro de trabajo o domicilio y en los mismos términos, el viaje de vuelta si procediera, abonando la empresa los gastos, con el mismo tratamiento que si de una orden de desplazamiento se tratase.

22. Cuando en el centro de trabajo de destino de la persona trabajadora no existan medios de transporte dispuestos por la empresa, se abonarán los Km desde el domicilio temporal de la persona trabajadora hasta el centro de trabajo, con un máximo de 40Kms diarios, debiendo la persona trabajadora justificar su lugar de alojamiento temporal durante el tiempo que esté desplazado.

23. Si la empresa pone a las personas trabajadoras los medios de transporte diario al centro de trabajo, se limitará a una distancia máxima de 40 Kms.

24. Cuando se acuerde un desplazamiento fuera del territorio nacional entre empresa y la persona trabajadora se negociará el precio de las condiciones extrasalariales, tomando como mínimo el importe de la dieta internacional exenta (actualmente 91,35 euros).

Artículo 26. *Traslados.*

1. Por necesidades organizativas, la empresa podrá trasladar a las personas trabajadoras, dando cumplimiento de la legislación vigente a este respecto.

2. En caso de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a dos días de permiso justificado.

3. Cuando el traslado se lleve a cabo por decisión unilateral de la empresa o por mutuo acuerdo a solicitud de la empresa, se abonará a la persona trabajadora 250 euros brutos mensuales en concepto de ayuda de alojamiento, que se deberá abonar durante las seis primeras nóminas inmediatamente posteriores al traslado. Además de un

importe fijo de 1.200 euros brutos, en concepto de compensación por los gastos de traslado, que se deberá abonar a través de un pago único en la nómina del mes en el que se hace efectivo el traslado.

4. El abono de los conceptos previstos en el párrafo anterior no serán de aplicación en el caso de traslados solicitados unilateralmente por la persona trabajadora.

Artículo 27. *Plus de turnicidad.*

El plus de turnicidad se aplicará a los trabajos realizados en régimen de turnos según lo descrito en el artículo 15. Sus cuantías son distintas en función del turno, pero iguales para todas las personas trabajadoras, según valores recogidos en la tabla del anexo I.

A efectos de la percepción de los distintos pluses de turnicidad se considera trabajo en régimen de turnos a todas las jornadas reflejadas en el calendario o cuadrante de turnos en que la persona trabajadora, independientemente de que se modifique el ciclo o se repita alguno de los turnos varias semanas seguidas.

En el caso del turno de doce horas, se dispone de cuarenta y cinco minutos para comer o cenar. Este tiempo será considerado cómo tiempo efectivo de trabajo.

Para las prolongaciones de jornada en régimen de turno, se abonarán a través del correspondiente plus de turno todas las horas realizadas.

Artículo 28. *Retén.*

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad y/o mantenimiento de las instalaciones de terceros, y para garantizar la continuidad del funcionamiento de equipos, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias que afecten al suministro o a la seguridad en los términos que reglamentariamente exigen nuestros clientes.

La disponibilidad del trabajador en servicio de Retén se entiende por tal aquel periodo de tiempo por el cual el trabajador, una vez terminada su jornada habitual, sigue ligado responsablemente al mismo, en una posición de reserva, para acometer o reanudar en el momento requerido, aquellas funciones de su especialidad que puedan presentarse nuevamente en su puesto de trabajo habitual.

La Empresa realizará el calendario de retén seleccionando como componentes de este, en primer lugar, a las personas que reuniendo la cualificación requerida se presten voluntariamente a realizar el servicio. En caso de no contar con personal voluntario suficiente, el personal requerido se completará con personal seleccionado a criterio de la Empresa.

En el caso de retenes anuales, la Empresa confeccionará el calendario de retenes, que será presentado a la RLT antes del 15 de diciembre del año anterior al de entrada en vigor. Para el resto de casos, la Empresa avisará con 15 días naturales de antelación, siempre que sea posible.

En su aplicación se tendrán en cuenta las siguientes precisiones:

1. El Retén no superará una semana continuada y, salvo casos excepcionales, una semana al mes.

2. A efectos económicos, no se considerarán fracciones de horas realizadas, sino siempre, totales por exceso.

3. Se considerarán horas en situación de Retén, las que siguen a partir del término de la jornada habitual y comienzo de la siguiente, fines de semana y festivos.

4. En caso de ser avisado por el responsable directo o cliente, deberá incorporarse a las instalaciones en un tiempo máximo de una hora.

5. Para su aplicación concreta se establecen sus formas de abono que estarán compuestas por los conceptos:

- a) Retén normal (lunes a viernes).
- b) Retén sábados y festivos.
- c) Retén semanal (logística).
- d) Llamada de Retén (salida a intervención).

6. Excepto en supuestos excepcionales, la llamada de Retén sólo podrá producirse después de transcurrido un período de una hora desde el final de la jornada.

7. Las personas trabajadoras en situación de retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición.

8. Los días 24 y 31 de diciembre el servicio de reten se considera como festivo a todos los efectos de remuneración.

9. En caso de llamada, si la Empresa no pone los medios de transporte, se abonará al trabajador los gastos de desplazamiento desde su domicilio habitual al centro de trabajo, con un límite máximo de 30 Km ida y 30 Km de regreso.

Contratos exclusivos de retén con clientes sin personal presencial estable (Logística):

Se establece un servicio de disponibilidad remota con posibilidad de asistencia in situ para cubrir contratos de cliente que no requieran presencia física continua. Este servicio se articulará, bien en zonas donde otros contratos permitan la disponibilidad de personal en número y distancia adecuada, así como el desplazamiento en el tiempo estipulado, para garantizar la rotación y descansos debidos o bien en zonas donde el número de contratos de esta naturaleza permita crear un equipo dedicado por completo a esta actividad.

Los períodos de disponibilidad y percepción de la contraprestación serán de siete días consecutivos en turnos fijados por la empresa, consensuado con la RLT.

El principio de este servicio es garantizar soporte 365 días al año / 7 días a la semana / 24 horas al día, haciéndolo compatible a partir de la organización del trabajo con otros contratos en formato presencial.

La persona trabajadora que desempeñe esta actividad percibirá la cantidad de 150 euros brutos semanales en concepto de retén. El resto de las condiciones serán las mismas que las estipuladas en este convenio para el retén ordinario.

Artículo 29. *Dieta completa.*

1. La dieta es una percepción extrasalarial, que se abona a las personas trabajadoras, para compensarle por los gastos de manutención y alojamiento, originados como consecuencia de desplazamientos fuera de su localidad por motivos laborales, en aquellos casos en que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual.

2. No será aplicable la dieta en los supuestos previstos en la legislación laboral vigente y cuando se esté a gastos pagados o la Empresa se haga cargo de la organización y gastos del desplazamiento.

3. El importe de la dieta completa será el reflejado en la tabla del anexo I. Dicho valor será de 65 euros brutos por día natural y permanecerá inalterable durante los tres primeros años de vigencia de este convenio.

Artículo 30. *Media dieta.*

Este concepto será de aplicación para los desplazamientos que no impliquen pernocta reflejada en el artículo 25.7 del presente convenio.

El valor de la media dieta será el que refleje como exento la Ley del IRPF, actualmente fijado en 26,67 euros. Actualizable, durante la vigencia de este convenio, en el caso de que este valor varíe en la citada ley.

Artículo 31. *Ayuda de comedor.*

1. Se garantiza a todas las personas trabajadoras de Cegelec, SA, el abono del concepto de ayuda de comedor por día de trabajo efectivo, incluyendo la modalidad de teletrabajo.

2. La ayuda de comedor cubre el importe diario de las comidas y/o cenas por necesidades del servicio.

3. No será aplicable la ayuda de comedor cuando se trabaje en jornada continuada igual o inferior a ocho horas.

4. Se mantiene la bolsa de garantía salarial 3D, para el pago del exceso sobre la cantidad fijada en concepto de ayuda comedor en el presente convenio, a las personas trabajadoras que la venían percibiendo antes de la firma del VIII Convenio Cegelec, SA, Dichas personas trabajadoras estarán relacionadas en el «Listado personal BGS 3.D» incluido como anexo II.

5. Todo trabajador que por necesidades del servicio tuviera que prolongar su jornada más allá de las 22:00 horas deberá abonársele el importe de la cena o la ayuda de comedor.

6. Con motivo del cambio impositivo de este concepto sobre el IRPF, se aplicará de la siguiente forma:

El valor de referencia para el 1 enero del año 2021 es de 11,50 euros brutos/día. A efectos de atrasos correspondientes al año 2021, se tendrá en cuenta el incremento salarial pactado para el resto de los conceptos Cegelec, SA, y la posible revisión salarial, es decir, se aplicará un incremento a cuenta del 2 % para el actual valor de la ayuda comedor y la bolsa 3D y se aplicará la revisión salarial, si procede.

Para el año 2022 y siguiente, se aplicará el incremento a cuenta sobre el valor de 11,50 euros brutos/día. Al estar ligado este concepto directamente con la bolsa 3D, una vez que se actualice dicha bolsa con el correspondiente incremento salarial pactado, se detraerá de ésta la diferencia incrementada en el concepto de ayuda comedor.

Artículo 32. *Plus festivo.*

La Empresa abonará el presente plus a las personas trabajadoras por cada día trabajado en festivo o Domingo.

El cobro del presente plus será incompatible con la percepción del plus parada/recarga, los pluses asociados al retén y los pluses de turnicidad (exceptuando los turnos puntuales o sobrevenidos).

Artículo 33. *Cheque guardería.*

Se implanta el servicio de cheques guardería, especialmente diseñado para las personas trabajadoras con hijos en el Primer Ciclo de Educación Infantil que deberán acreditar a la Empresa los siguientes requisitos:

- Tener hijos/as en edades comprendidas entre 0 y 3 años.
- Tener matriculados a estos menores en guarderías de pago adheridas a la forma de pago con cheques guardería.

El importe del cheque guardería estará limitado a lo estipulado por la legislación vigente.

El importe total solicitado en cheques guardería para pagar cada persona trabajadora la cuota mensual de la Escuela Infantil será deducido de la remuneración mensual de la nómina.

Artículo 34. *Retribuciones Flexible.*

La empresa elaborará un Plan de Retribución Flexible que ofrecerá a toda la plantilla que tenga un mínimo de seis meses de antigüedad y cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

1. Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible hasta un máximo de un 30 % del salario fijo bruto anual que actualmente perciben las personas trabajadoras.
2. Las personas trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, la percepción dineraria del importe de la Bolsa

de Retribución Flexible por otros beneficios o productos en especie, conforme a la legislación vigente.

3. Cada persona trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la empresa.

4. La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

5. La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario de la persona trabajadora, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie. Por lo tanto, la elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

6. La Dirección de la empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible no supondrán ningún tipo de compensación económica a las personas trabajadoras que disfruten de dichos beneficios o productos.

7. En el supuesto que la persona trabajadora o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto, dejar sin eficacia el mismo, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

8. La empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la RLT, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

CAPÍTULO V

Revisión salarial

Artículo 35. *Revisión salarial.*

Se aplicarán las revisiones salariales que establezcan los convenios colectivos provinciales del metal aplicable en cada Provincia donde la Empresa tenga actividad.

Para los conceptos propios de Cegelec, SA, se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

- Incremento garantizado y no revisable para el complemento personal del 3 % para el año 2021, 2 % año 2022 y 2 % año 2023.
- Para el resto de los conceptos variables, un incremento del 2 % anual para los tres primeros años de vigencia de este convenio.

Para los dos años restantes de convenio se negociarán las condiciones económicas a finales del año 2023 o principios del 2024.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Cegelec, SA, se reunirá a primeros de febrero de los años 2022 y 2023 para realizar la revisión salarial cuando así procediera, y aprobar las tablas salariales correspondientes.

Cláusula de revisión salarial:

En caso de que el IPC real con base en el Índice General Nacional correspondiente a los años 2021, 2022 y 2023, arroje un incremento porcentual superior al pactado en los párrafos anteriores, se procederá a equiparar la subida a dicho porcentaje de IPC pagándose los atrasos con efectos retroactivos desde el 1 de enero de los años de vigencia del presente convenio.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Cegelec, SA, se reunirá a primeros de febrero de los años 2022 y 2023 para realizar la revisión salarial cuando así procediera, y aprobar las tablas salariales correspondientes.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales y ropa de trabajo

Artículo 36. *Garantía incapacidad temporal.*

Se complementará hasta el 100 % de la base reguladora del mes anterior, menos la prorrata de las pagas extras de verano y Navidad en caso de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización durante la duración de la baja.

En caso de Incapacidad Temporal (en adelante IT) derivada de enfermedad común, se complementará hasta el 100 % de la base reguladora en los mismos términos, durante los primeros 120 días de baja médica.

En caso de IT derivada de enfermedad grave y/o crónica, se complementará hasta el 100 % de la base reguladora en los mismos términos, sin limitación de tiempo.

Una enfermedad grave es aquella que, debido a su alcance y síntomas, supone un riesgo serio para la salud de la persona que la padece. En este sentido, se considerarán como enfermedades graves el infarto de miocardio, la insuficiencia renal o cualquier tipo de cáncer, entre otras. Fuera de estas patologías expresamente consignadas, para que la enfermedad sea catalogada como grave la persona trabajadora acudirá a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social vinculada a la Empresa quien emitirá, en su caso, un certificado médico que así lo indique expresamente.

En términos generales, se definen las enfermedades crónicas como «aquellas enfermedades que presentan una larga duración y una progresión lenta, no se transmiten de persona a persona y son consideradas, por lo tanto, como no transmisibles». Los tipos más relevantes son las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias, la diabetes y las psiquiátricas. Fuera de estas patologías expresamente consignadas, para que la enfermedad sea catalogada como crónica la persona trabajadora acudirá a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social vinculada a la Empresa quien emitirá, en su caso, un certificado médico que así lo indique expresamente.

En cualquier caso, la decisión final sobre el devengo del complemento respecto a los dos párrafos anteriores se consensuará en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio, no siendo vinculante el dictamen de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, pero siendo prioritario como Organismo técnico especializado.

Excepcionalmente, en las situaciones de baja por enfermedad o accidente que afecten a personal desplazado percibiendo dieta, ésta se le garantiza durante los 8 primeros días naturales de la baja.

Las pagas extraordinarias de verano y diciembre no tendrán deducción alguna por incurrir en situación de incapacidad temporal.

Artículo 37. *Premio antigüedad.*

Se disfrutará de un día suplementario de vacaciones por cada seis años de antigüedad en la Empresa. Dicho día suplementario será abonado de igual manera que las vacaciones.

Artículo 38. *Póliza de Seguro.*

La Empresa mantiene un seguro de vida para las personas trabajadoras, que cubre el riesgo de fallecimiento y/ o incapacidad permanente con una indemnización cuya cuantía ascenderá a una anualidad y media del salario bruto anual del año anterior, exceptuando los conceptos extrasalariales y los pluses de recarga/parada.

Igualmente mantendrá un segundo seguro de accidentes, el cual cubre los mismos riesgos con idénticas cuantías que el de vida.

Para aquellas nuevas contrataciones que no han trabajado el año natural completo, la base de cálculo a tener en cuenta será la cantidad que sea mayor entre el salario bruto realmente percibido en el año de incorporación y el salario bruto anual pactado en el momento de la contratación.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que están en situación de jubilación parcial la base de cálculo a tener en cuenta será el salario bruto anual teórico que les correspondería si continuaran trabajando a jornada completa.

Para aquellas personas trabajadoras que durante el año han tenido periodos en situación de incapacidad temporal por enfermedad común superior a los 120 días, la base de cálculo a tener en cuenta será el salario bruto anual teórico que hubiera correspondido en caso de no haber estado en dicha situación.

Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Para aquellas personas trabajadoras en situación de jubilación parcial se generará una hoja de homogenización salarial anual. La cantidad resultante será la aplicable como referencia de salario bruto anual para la póliza de seguro.

Artículo 39. *Natalidad.*

La Empresa abonará a la persona trabajadora, por cada nacimiento o adopción de hijo o hija y por una sola vez, la cantidad indicada en el anexo I como Plus Natalidad.

Para ser beneficiario de esta ayuda, será requisito contar con una antigüedad en la Empresa superior a seis meses, de los cuales los últimos tres meses deben ser consecutivos.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará la ropa de trabajo necesaria, atendiendo al tipo de obra y climatología de la zona.

Cuando sea necesario usar prendas especiales, la Empresa deberá facilitarlas.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio y se deberá respetar tanto las directrices gráficas como las especificaciones técnicas de las últimas dotaciones de ropa entregadas.

Existen dos modalidades de entrega de ropa de trabajo:

1. La dotación anual para cada persona trabajadora estará compuesta de dos pantalones, dos camisas o polos, un forro polar, dos chaquetas o cazadoras, un par de zapatos de seguridad, además de una parca cada tres años, cuando las condiciones de trabajo lo hagan necesario. Se entregará durante los tres primeros meses de cada año.

2. La dotación de renting garantiza para cada persona trabajadora tres conjuntos completos durante el contrato. Una dotación estará siempre en uso, la otra en la lavandería y otra en *stock* como reserva. Cada una de las dotaciones de renting incluye pantalón, camisa o polo, forro polar o cazadora, parca y un par de zapatos de seguridad. Se entregará al comienzo del contrato de *renting*.

Todas las prendas que se deterioren serán reemplazadas, previa presentación de las anteriores.

CAPÍTULO VII

Medidas relacionadas con el fomento del empleo

Artículo 41. *Jubilación parcial y contratos de relevo.*

Dentro del conjunto de medidas de la política de empleo de la Compañía Cegelec, SA, encaminadas al rejuvenecimiento de la plantilla y, en consecuencia, al fomento del

empleo, se establece, en los términos y condiciones legalmente previstos, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, así como de formalizar contratos de relevo.

CAPÍTULO VIII

Comisiones

Artículo 42. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

Con objeto de facilitar la aplicación e interpretación del texto del presente convenio colectivo, el Comité Intercentros asume la representación social en la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Se acuerda que cada parte designará tres miembros para dicha reunión.

A estos efectos, se aprovecharán las reuniones previstas reglamentariamente con el Comité Intercentros para analizar la aplicación e interpretación del texto del presente convenio colectivo en caso de discrepancias o dudas, en dicha aplicación e interpretación.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión Paritaria, correrá a cargo de la Empresa.

Se establece un plazo de seis meses desde la firma del presente convenio, para reclamación/corrección de posibles errores u omisiones en los listados de personal de garantías, generados en este convenio.

Artículo 43. *Comisión de salud laboral.*

De acuerdo con el acta de constitución del Comité de Seguridad y Salud, la Comisión de Salud Laboral tendrá las facultades y competencias que se estimen en el seno de la propia Comisión, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas y acuerdos existentes en la legislación vigente.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión de Salud Laboral correrá a cargo de la Empresa.

A estos efectos, se procurará aprovechar las reuniones previstas reglamentariamente con el Comité Intercentros.

CAPÍTULO IX

Comité Intercentros

Artículo 44. *Definición.*

El Comité Intercentros de Empresa (en adelante CI) es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de la empresa Cegelec, SA, cuyos miembros se eligen y organizan conforme a lo establecido en el Artículo 48 y siguientes del presente convenio colectivo.

Artículo 45. *Competencias.*

1. Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la Empresa, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de las personas trabajadoras de la Compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

2. Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la Empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo, además de toda aquella que en el ámbito

nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

3. Recibir información puntual sobre la apertura de nuevos centros de trabajo y los movimientos de plantilla asociados a nuevas contrataciones y subcontrataciones.

4. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

El CI deberá observar el debido sigilo profesional, en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Principios.*

El CI actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

Artículo 47. *Capacidad de decisión.*

El CI asume las funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que afecten a más de un centro de trabajo o a aquellos centros que carezcan de representación sindical.

Artículo 48. *Composición y organización.*

1. Pleno del CI: estará compuesto por trece miembros, cuando la plantilla sea igual o superior a 550 personas trabajadoras, 11 miembros cuando la plantilla sea inferior a 550 personas trabajadoras y 8 si la plantilla es inferior a 250 personas trabajadoras.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y, en su caso, Delegados de Personal. Se elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario.

Como regla general, dicha proporcionalidad obtenida por los Sindicatos en las últimas elecciones sindicales, y en lo que a la composición del CI se refiere, se revisará a la firma de cada convenio colectivo.

2. Comisión Permanente: estará compuesta por cinco miembros: el presidente, el secretario y tres miembros elegidos de entre los componentes del Pleno de CI.

Tendrá encomendadas las funciones que el Pleno le asigne, actuando como representante y habitual interlocutor de este ante la Empresa, teniendo la facultad de formalizar acuerdos con la Compañía, acuerdos que, en todo caso, deberán ser ratificados por el Pleno del CI.

Artículo 49. *Comisiones de trabajo.*

Cuando se estime oportuno, se establecerán comisiones de trabajo internas del CI.

Los integrantes de dichas comisiones serán elegidos por y entre los miembros del CI, en la proporción y en las condiciones que, en cada caso se acuerden, por mayoría simple en el seno del propio CI, conforme al Reglamento Interno de Funcionamiento de este.

Tanto el CI como las Comisiones de Trabajo, podrán estar asistidos por asesores de las Centrales Sindicales, para el desarrollo normal de su trabajo, cuyos gastos de desplazamiento, manutención y, en su caso, alojamiento, previa petición del CI, siempre y cuando concurren motivos que lo justifiquen, serán sufragados por ésta.

Artículo 50. *Periodicidad de las reuniones.*

El CI se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera.

Artículo 51. *Lugar de reunión.*

La reunión ordinaria y extraordinaria tendrá lugar en Madrid en los locales de la Empresa, salvo que ocurran circunstancias especiales que aconsejen realizarlas en distinta ciudad o lugar.

Artículo 52. *Comunicación previa y actas de reunión.*

Las reuniones ordinarias deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, y con toda la antelación que le sea posible para el caso de las reuniones extraordinarias.

De cada reunión se elaborará un acta que será firmada por la empresa y los miembros del CI presentes en dicha reunión.

Artículo 53. *Comunicación de los acuerdos alcanzados.*

Se comunicará a los centros de trabajo para conocimiento de todas las personas trabajadoras los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tabloneros de anuncios.

Artículo 54. *Dotación del Comité Intercentros.*

La Compañía pondrá a disposición de este órgano de la RLT, los mismos medios materiales para el desempeño de sus funciones con que actualmente cuenta la representación social, incluido un armario, con su correspondiente llave, de uso exclusivo del CI.

Igualmente, también se pondrá a disposición del CI, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para dejar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

Asimismo, la Empresa facilitará hasta un máximo de cinco teléfonos móviles, según necesidades, asignados a los miembros de la Comisión Permanente, y dos ordenadores portátiles que se asignarán al presidente y secretario del CI, para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Artículo 55. *Gastos de desplazamientos, dietas, alojamiento y crédito horario del Comité Intercentros.*

Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del CI, es decir, desplazamientos, alojamientos y dietas, serán abonados por parte de la Empresa.

Expresamente se pacta que cada miembro del CI dispondrá cada mes, adicionalmente a lo previsto en el artículo 68 letra e) del Estatuto de los Trabajadores, de un máximo de 16 horas de crédito horario adicional, acumulable bimensualmente, para labores y gestiones del CI, sin computar las empleadas en las reuniones del propio Comité.

Este crédito horario se podrá acumular por cada sindicato, no pudiendo utilizar un único miembro del comité y de un sindicato, más del 50 % de dicho crédito acumulado (Acta CI de fecha 1 de diciembre de 2009).

Se establecerá un sistema de control de dicho crédito horario, supervisado por el presidente del CI y el responsable de RR. HH.

El CI tendrá derecho a incorporar a un asesor por sindicato. Los gastos que se deriven correrán a cuenta de la Empresa.

CAPÍTULO X

Garantías personales de homogeneizaciónArtículo 56. *Bolsas de garantía personal.*

Se mantiene la Bolsa de Garantía Salarial 3A y 3C en los términos y condiciones que se recogieron y pactaron en el I Convenio de Cegelec, SA, para el personal que en el momento de la firma del presente convenio la tuviera reconocida expresamente, conforme al listado oficial definitivo de Bolsas de Garantía Salarial y personal, actualizado y firmado con la RLT.

– Bolsa de Garantía Salarial 3A y 3C:

Incluye sólo los valores exactos que se venían aplicando por la Empresa para los Conceptos: turno M, T y N, turno 12 horas, retén, retén festivo, llamada de retén, nocturnidad, tóxico o altura, tóxico y altura, tóxico penoso y/o peligroso, desplazamiento fijo, y/o desplazamientos varios fijos actuales y los valores fijados en el anexo II para la media dieta.

En todos los casos en los que el valor de la bolsa 3C de las personas trabajadoras sea superior a la suma de la ayuda comedor más bolsa 3D, prevalecerá la percepción de la bolsa 3C, incluso cuando concurren las circunstancias para la percepción de los dos últimos conceptos.

– Bolsa de Garantía Salarial 3D:

Continúa operando la bolsa de garantía salarial 3D, aplicable a todo el personal relacionado en el «Listado de personal BSG 3D». En la misma, se incluye la diferencia de la media dieta o bolsa 3C respecto a la ayuda de comedor. Esta bolsa operará siempre que el trabajador perciba la Ayuda de Comedor.

Las personas trabajadoras que tengan consolidadas estas garantías en todos o algunos de estos conceptos, cuando no se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo, percibirán la garantía correspondiente en su totalidad, y cuando se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo, el importe de este será deducido del valor del concepto de la garantía correspondiente.

Estos pluses de garantía personal no serán absorbibles, ni abonables a tanto alzado, ni compensables, y se mantendrá para las personas trabajadoras incluidas en la citada relación nominal, durante toda su vida laboral en Cegelec, SA, estableciéndose el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

Artículo 57. *Garantía Zona Nuclear.*

Se abonará a las personas trabajadoras relacionados en el «Listado personal garantía ZN» actualizado e incluido como anexo II, aplicando los incrementos pactados en convenio, por día trabajado en instalaciones nucleares.

La garantía personal de zona nuclear es incompatible con el plus de tóxico, penoso y peligroso.

El personal de nueva contratación en instalaciones nucleares percibirá el valor de la contingencia del tóxico 3.

Artículo 58. *Garantía personal laudo.*

Las personas trabajadoras que tuvieran reconocido el plus de garantía personal laudo, lo seguirán percibiendo en las condiciones previstas en el laudo, a título individual, según lo dispuesto en el Acta n.º 4 y 5 de enero de 2002, actualizado en nombres e importes recogidos en el anexo II, y sometidos al régimen de incrementos pactados en el presente convenio colectivo.

Se actualiza listado de personas trabajadoras en alta con los importes actuales.

CAPÍTULO XI

Vigilancia de la salud de las personas trabajadorasArtículo 59. *Principios.*

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

1. Sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo en aquellos casos que, previa consulta a la RLT, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede entrañar peligro para la misma, para los demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, así como cuando venga establecido por disposición legal.

2. Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento de la persona trabajadora y no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en su perjuicio.

4. Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

5. Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

6. Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, la permanencia en el mismo, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

7. En los reconocimientos médicos anuales, se incluirá en el protocolo la medición del PSA para los varones mayores de 45 años.

8. Las mujeres de la compañía tendrán derecho a una revisión ginecológica anual.

Artículo 60. *Protección a las personas trabajadoras especialmente sensibles.*

Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Se garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 61. *Integración de personal con Capacidad disminuida.*

Cuando una persona trabajadora, no afecta a una incapacidad permanente total ni absoluta, se encuentre con su capacidad de trabajo disminuida, o no cumpla los requisitos físicos o psíquicos requeridos, previa declaración de esta situación de minusvalía por los organismos oficiales competentes y contando con el dictamen No Apto de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, se evaluará por la Comisión de Interpretación y Vigilancia la posibilidad de ser destinada a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado a sus aptitudes y capacidades, pudiendo ser éste de categoría inferior, respetándoseles la remuneración y categoría profesional anteriores, pero adecuando los pluses y complementos de puesto a la realidad de las nuevas funciones a desarrollar.

Asimismo, se adoptarán las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que sean necesarios bajo las prescripciones médicas que indique la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

CAPÍTULO XII

Igualdad

Artículo 62. *Igualdad.*

Con fecha 20 de febrero de 2020 se procedió a la firma del Plan de Igualdad en la Empresa para los años 2020 a 2024, que fue registrado en el REGCON con fecha 26 de febrero de 2020.

Artículo 63. *Conciliación de vida laboral y familiar.*

Las partes firmantes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, así como todas las medidas de conciliación laboral y familiar reguladas tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46.3 ET que regula la excedencia maternal y para atención de familiares, el artículo 46.4 ET que regula la excedencia voluntaria o suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, el artículo 48.4 ET que regula los permisos de maternidad y paternidad, el artículo 37.4 ET que regula el permiso de lactancia, el artículo 37.5 ET que regula el permiso por hospitalización del recién nacido y el artículo 37.6 ET que regula la reducción de jornada por cuidado de menores y la protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo (artículo 26 LPRL).

Artículo 64. *Excedencias Voluntarias.*

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. En cualquier caso se entenderá que existe vacante en tanto el puesto que ocupaba la persona trabajadora excedente no haya sido cubierto por otra persona de nuevo ingreso con un contrato indefinido.

El trabajador debe comunicar a la empresa su intención de reingreso en la empresa con al menos un mes de antelación a la finalización de la excedencia.

Desde ese momento existe la obligación para el empresario de que le avise cuando aparezca una vacante adecuada. Ante la ausencia de puestos de igual categoría, la empresa puede ofrecer puestos de una categoría inferior en caso de que existan.

Durante la excedencia no existe derecho a ningún tipo de remuneración para la persona trabajadora y el tiempo que dure la misma no computará para la antigüedad.

CAPÍTULO XIII

Licencias y Permisos

Artículo 65. *Licencias y permisos retribuidos.*

Se aplicarán las normas sobre este concepto por remisión a lo que se establezca en el convenio provincial del metal que en cada caso corresponda.

Las retribuciones de los permisos anteriormente expuestos no incluirán los conceptos vinculados al puesto de trabajo.

Al margen de lo que establezca el convenio provincial aplicable en cada centro, los siguientes criterios y supuestos se aplicarán a todas las personas trabajadoras de Cegelec, SA:

1. En aquellos convenios provinciales en los cuales no especifiquen expresamente que se debe considerar como enfermedad grave, cualquier diagnóstico que conlleve ingreso hospitalario será considerada como tal.

2. En aquellos casos que exista hospitalización, el disfrute de la licencia que corresponda se podrá llevar a cabo a lo largo de todo el periodo de tiempo que dure tal situación, debiendo en todo caso el trabajador pactar dichas fechas con la empresa.

En ningún caso por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá la persona trabajadora tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubiese correspondido en el caso de disfrutar del permiso inmediatamente después del hecho causante.

3. Se establece una licencia retribuida por un tiempo máximo de 24 horas/año en los casos de acompañamiento de consulta médica o de especialista a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas, cuando coincida el horario de la consulta con el del trabajo, debiendo la persona trabajadora preavisar a su superior jerárquico con la suficiente antelación y entregar al Departamento de Recursos Humanos el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

4. Se establece una licencia retribuida por un tiempo máximo de 8 horas/año en los casos de acompañamiento a mascotas por intervención quirúrgica, cuando coincida el horario de la intervención con el del trabajo, debiendo la persona trabajadora preavisar a su superior jerárquico con la máxima antelación posible y entregar al Departamento de Recursos Humanos el certificado justificativo de la asistencia.

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 66. *Premios.*

Entre la Dirección de la empresa y la RLT, se establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario realizados en circunstancias singulares. También serán premiados los inventos o innovaciones de procedimientos que supongan un ahorro en los procesos productivos o burocráticos que se lleven a práctica. La concesión del premio se publicará en los tablones de anuncios de la Empresa y se anotará en los expedientes personales.

La empresa obsequiará a la persona trabajadora por alcanzar una antigüedad de 10, 20 y 30 años en la empresa. Del mismo modo, se obsequiará en el momento de su jubilación siempre y cuando la persona trabajadora presente una antigüedad en la empresa superior a los 10 años.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 67. *Criterios generales.*

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

La empresa dará cuenta a la RLT de toda sanción por falta leve, grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 68. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
3. 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.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
7. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
8. 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 y compañeras o a la empresa.
9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
11. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 69. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, 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.
3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
4. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el

contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con la RLT, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

7. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

9. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

10. 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.

11. 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.

12. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

13. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 70. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. 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.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en situación de IT la persona trabajadora 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.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como

consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

8. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

9. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

10. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

12. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

13. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de este. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

14. Acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

15. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros y compañeras o terceras personas.

17. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 71. Sanciones.

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

1. Por faltas leves.
 - a) Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves.
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
3. Por faltas muy graves
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - c) Despido.

Artículo 72. Prescripción.

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

1. Faltas leves: diez días.
2. Faltas graves: veinte días.
3. 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 de haberse cometido.

CAPÍTULO XVI

Subcontratación

Artículo 73. Subcontratación.

La empresa se compromete a que sus proveedores, suministradores y cualesquiera otras empresas con las que contraten o subcontraten la prestación de bienes o servicios, respeten las condiciones establecidas en el convenio sectorial que regula la actividad de los bienes suministrados o servicios prestados.

A tal fin, exigirá de todas las empresas con las que establezcan relaciones mercantiles de cualquier tipo una declaración responsable del representante legal de dicha empresa en la que conste expresamente su compromiso de aplicar a sus personas trabajadoras al menos, el conjunto de derechos y obligaciones que les corresponden derivados del convenio colectivo sectorial que regula su actividad y especificando en dicha declaración el convenio por el que se rigen sus relaciones laborales.

De dicha comunicación responsable se dará información en los términos que estable el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores a la RLT.

CAPÍTULO XVII

Disposición derogatoria única.

El presente convenio sustituye íntegramente al X Convenio Colectivo de Cegelec, SA, y su aplicación general será global y única.

CAPÍTULO XVIII

Disposición adicional.

Los firmantes del presente convenio se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP), para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS

ANEXO I

Tabla valores conceptos Cegelec, SA, año 2021

Conceptos	Importe - Euros	Forma de pago
Tóxico-Penoso-Peligroso 1.	6,11	Día Trabajado.
Tóxico-Penoso-Peligroso 2.	7,33	Día Trabajado.
Tóxico-Penoso-Peligroso 3.	8,88	Día Trabajado.
Nocturnidad.	1,30	Hora Trabajada.
Turno Mañana-Tarde.	0,85	Hora Trabajada.
Turno Mañana-Tarde-Noche.	1,66	Hora Trabajada.
Turno Doce Horas.	1,99	Hora Trabajada.
Retén Normal (Lunes a Viernes).	16,97	Día.
Retén Sábados y Festivos.	47,74	Día.
Retén semanal Logística.	150	Semana.
Llamada de Retén.	63,65	Llamada.
Plus festivo.	31,82	Día.
Plus Natalidad.	848,63	Por hijo.

Tabla de Precios: Conceptos Extrasalariales

Conceptos	Importe - Euros	Forma de pago
Dieta Completa.	65	Día Natural.
Media Dieta.	26,67	Día trabajado.
Complemento de dieta.	25	Día Natural.
Ayuda de Comedor.	10,00	Día Trabajado.
Kilómetros.	0,36	Kilómetros Realizados.

Tabla de Precios: Horas Extras

Conceptos	Importe - Euros	Forma de pago
Técnico Instrumentista N4.	22,30	Hora Trabajada.
Técnico Instrumentista N5.	20,18	Hora Trabajada.
Técnico Instrumentista N6.	18,05	Hora Trabajada.
Encargado.	22,30	Hora Trabajada.
Jefe de Equipo.	20,18	Hora Trabajada.
Oficial 1. ^a Especialista.	18,05	Hora Trabajada.
Técnico de Prevención (Obra).	22,30	Hora Trabajada.
Técnico de Calidad (Obra).	20,18	Hora Trabajada.
Técnico de Organización (Obra).	18,05	Hora Trabajada.
Oficial de 1. ^a Administrativo (Obra).	15,93	Hora Trabajada.
Auxiliar Administrativo (Obra).	13,28	Hora Trabajada.
Oficial de 1. ^a .	15,93	Hora Trabajada.
Oficial de 2. ^a .	13,28	Hora Trabajada.
Oficial de 3. ^a .	11,69	Hora Trabajada.
Especialista.	11,15	Hora Trabajada.

ANEXO II

Listados de personal con bolsa de garantía salarial 3A, 3C, 3D, Garantía de Zona Nuclear y Complemento Personal Nuclear

Listado de personal con bolsa de garantía salarial 3A

Bolsa garantía salarial 3A

Código	Apellidos y nombre
330005	DELGADO LANDERAS, JOSE LUIS.
110005	FERNANDEZ DE CAÑETE RODRIGUEZ, RAFAEL JOSE.
211044	FERNANDEZ DOMINGUEZ, ANTONIO RAFAEL.
330013	GONZALEZ MORO, RUFINO.
280158	RAMOS SANCHEZ, JOSE LUIS.

Listado de personal con bolsa de garantía salarial 3C

Bolsa garantía salarial 3C

Código	Apellidos y nombre
100001	ARENAL DEL RIO, ALFONSO ENRIQUE.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.
101130	CALZAS PEREZ, JUAN JOSE.
191575	DA COSTA CARBALLO, JAVIER.
281596	DE TOMAS IBAÑEZ, DANIEL.
330005	DELGADO LANDERAS, JOSE LUIS.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
90001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.
91005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
100008	GARCIA GARCÍA, JUAN ANTONIO.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
330013	GONZALEZ MORO, RUFINO.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
191576	JIMENEZ ARGUDO, ERNESTO.
91002	MARTIN VILLAFAFILA, LUIS.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.
191577	MORENO MARCOS, ANTONIO JESUS.

Listado de personal con bolsa de garantía salarial 3D

Bolsa garantía salarial 3D

Código	Apellidos y nombre
500004	ABOS REINALES, RAUL.
500005	ADAN VAL, JUAN CARLOS.
91001	ALIENDE ESTEFANO, MIGUEL ANGEL.
281514	ALONSO SANTAMARIA, DAVID.
330060	ALONSO VIGIL, M. DEL CARMEN.
450007	ARANDA REDONDO, JUAN CARLOS.
100001	ARENAL DEL RIO, ALFONSO ENRIQUE.
280198	ARRIAZA MARTIN, JULIAN.

Código	Apellidos y nombre
500007	BAZAN MAROTO, ALBERTO.
281110	BLASCO BASELGA, JUAN PABLO.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.
281127	BULLOCK, STEPHAN LEWIS.
500002	CABAÑERO AGUILAR, TOMAS.
101130	CALZAS PEREZ, JUAN JOSE.
500008	CAMARERO VIEJO, JOSE IGNACIO.
450023	CARRASCO MORA, MARIO.
281550	CIUDAD HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL.
331104	CORUJO HOYOS, RUBEN.
450024	CRESPO MARTIN, ENRIQUE.
281589	CUESTA DOMINGUEZ, JORGE.
191575	DA COSTA CARBALLO, JAVIER.
281596	DE TOMAS IBAÑEZ, DANIEL.
101223	DEL CAMPO LUMBRERAS, JOSE.
330005	DELGADO LANDERAS, JOSE LUIS.
280154	DIAZ MONTESINOS, SUSANA.
90003	DIEGO HOYO, ALEJANDRO.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
500001	DOMINGUEZ ITURBIDE, JUAN.
281607	DYWAN, MARIUSZ PIOTR.
281592	ECHEVARRIA CASADO, GUILLERMO.
281601	ENCINAS TOBOSO, LEONCIO.
281423	ESCOBAR SANCHO, RAUL.
500010	ESPE TRULLEN, LUIS.
90001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
331148	FERNANDEZ BENITO, FIDEL.
110005	FERNANDEZ DE CAÑETE RODRIGUEZ, RAFAEL JOSE.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.
211044	FERNANDEZ DOMINGUEZ, ANTONIO RAFAEL.
91005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
281009	GARCIA BALLESTEROS, GONZALO.
100008	GARCIA GARCIA, JUAN ANTONIO.
101253	GARCIA GARCIA, LUIS FRANCISCO.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
330132	GOMEZ LORENZO, JOSE LUIS.
191480	GONZALEZ CANO, MARIA LORENA.
330013	GONZALEZ MORO, RUFINO.

Código	Apellidos y nombre
280191	HERRANZ FERNANDEZ, CARLOS DAVID.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
191576	JIMENEZ ARGUDO, ERNESTO.
280035	LE BARBIER, LUCIE FLORENTINA.
90006	LETONA SUSINOS, ENRIQUE.
500012	LOPEZ SANZ, LUIS MIGUEL.
281567	LOPEZ ZALDIVAR, ANGELICA.
190070	MARTIN BLAZQUEZ, FERNANDO.
91002	MARTIN VILLAFAMILIA, LUIS.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
280195	MARTINEZ HERRAIZ, FERNANDO.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
281588	MARTINEZ MARTIN, VICTOR DANIEL.
280145	MARTINEZ ROCA, LETICIA.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.
281599	MASAGUE GOMES, JOSE.
280121	MECA GALINDO, AGUSTIN.
500014	MILLAN MIGUEL, JOSE MANUEL.
471017	MORENO CEA, FELIX.
191577	MORENO MARCOS, ANTONIO JESUS.
281595	MUÑOZ BLANCO, JAVIER.
331246	ORDIZ SUAREZ, PABLO.
281420	PAINO OTERO, ESTHER.
281590	PAJARES REVUELTA, ROSA MARIA.
281598	PARRA GARCIA, VICTOR.
280194	PEREZ ARIAS, RAMON.
281538	POPA POPA, VASILE.
281262	PORTILLO NAVARRO, JOSE MANUEL.
281591	PRIETO CARCELLER, EMILIO.
281608	PULIDO GUIO, LUIS MIGUEL.
331226	QUINTANA FERNANDEZ, SANTIAGO.
280058	RAMIREZ HINAREJOS, ANTONIA.
280158	RAMOS SANCHEZ, JOSE LUIS.
191472	RECUERO GARCIA, SOLEDAD.
281582	RODRIGUEZ VICENTE, ROBERTO.
281600	ROMERO CRESPO, SEBASTIAN.

Código	Apellidos y nombre
281128	ROMERO MARTINEZ, FERNANDO.
281243	ROMERO SANTOS, M DEL CARMEN.
280104	RUIZ BORRERO, JOSE ANTONIO.
281602	SANCHEZ MARTINEZ, JOSE LUIS.
280065	SANCHEZ SECO ABAD, MARIA LUISA.
281597	SEBASTIAN MARTINEZ, DANIEL.
281555	SEGURA SOLIS, LORIMER WARNER.
191462	SERRANO SUAREZ, JUAN ANDRES.
281556	VERA RIVERA, WENCESLAO.
90079	VICARIO ESPINOSA, JOSE LUIS.
281606	VILLAPUN BARBERA, JAVIER.

Listado de personal con Garantía de Zona Nuclear

Bolsa garantía Zona Nuclear

Código	Apellidos y nombre
500004	ABOS REINALES, RAUL.
500005	ADAN VAL, JUAN CARLOS.
91001	ALIENDE ESTEFANO, MIGUEL ANGEL.
281514	ALONSO SANTAMARIA, DAVID.
330060	ALONSO VIGIL, M. DEL CARMEN.
450007	ARANDA REDONDO, JUAN CARLOS.
100001	ARENAL DEL RIO, ALFONSO ENRIQUE.
280198	ARRIAZA MARTIN, JULIAN.
500007	BAZAN MAROTO, ALBERTO.
281110	BLASCO BASELGA, JUAN PABLO.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.
281127	BULLOCK, STEPHAN LEWIS.
101130	CALZAS PEREZ, JUAN JOSE.
500008	CAMARERO VIEJO, JOSE IGNACIO.
450023	CARRASCO MORA, MARIO.
281550	CIUDAD HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL.
331104	CORUJO HOYOS, RUBEN.
450024	CRESPO MARTIN, ENRIQUE.
281589	CUESTA DOMINGUEZ, JORGE.
191575	DA COSTA CARBALLO, JAVIER.
281596	DE TOMAS IBAÑEZ, DANIEL.
101223	DEL CAMPO LUMBRERAS, JOSE.

Código	Apellidos y nombre
330005	DELGADO LANDERAS, JOSE LUIS.
280154	DIAZ MONTESINOS, SUSANA.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
500001	DOMINGUEZ ITURBIDE, JUAN.
281607	DYWAN, MARIUSZ PIOTR.
281592	ECHEVARRIA CASADO, GUILLERMO.
281601	ENCINAS TOBOSO, LEONCIO.
281423	ESCOBAR SANCHO, RAUL.
500010	ESPE TRULLEN, LUIS.
90001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
331148	FERNANDEZ BENITO, FIDEL.
110005	FERNANDEZ DE CAÑETE RODRIGUEZ, RAFAEL JOSE.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.
211044	FERNANDEZ DOMINGUEZ, ANTONIO RAFAEL.
91005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
281009	GARCIA BALLESTEROS, GONZALO.
100008	GARCIA GARCIA, JUAN ANTONIO.
101253	GARCIA GARCIA, LUIS FRANCISCO.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
330132	GOMEZ LORENZO, JOSE LUIS.
191480	GONZALEZ CANO, MARIA LORENA.
330013	GONZALEZ MORO, RUFINO.
280191	HERRANZ FERNANDEZ, CARLOS DAVID.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
191576	JIMENEZ ARGUDO, ERNESTO.
280035	LE BARBIER, LUCIE FLORENTINA.
90006	LETONA SUSINOS, ENRIQUE.
500012	LOPEZ SANZ, LUIS MIGUEL.
281567	LOPEZ ZALDIVAR, ANGELICA.
91002	MARTIN VILLAFAFILA, LUIS.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
281588	MARTINEZ MARTIN, VICTOR DANIEL.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.
281599	MASAGUE GOMES, JOSE.
280121	MECA GALINDO, AGUSTIN.

Código	Apellidos y nombre
500014	MILLAN MIGUEL, JOSE MANUEL.
471017	MORENO CEA, FELIX.
191577	MORENO MARCOS, ANTONIO JESUS.
281595	MUÑIZ BLANCO, JAVIER.
331246	ORDIZ SUAREZ, PABLO.
281420	PAINO OTERO, ESTHER.
281590	PAJARES REVUELTA, ROSA MARIA.
281598	PARRA GARCIA, VICTOR.
281538	POPA POPA, VASILE.
281262	PORTILLO NAVARRO, JOSE MANUEL.
281591	PRIETO CARCELLER, EMILIO.
281608	PULIDO GUIO, LUIS MIGUEL.
331226	QUINTANA FERNANDEZ, SANTIAGO.
280058	RAMIREZ HINAREJOS, ANTONIA.
280158	RAMOS SANCHEZ, JOSE LUIS.
191472	RECUERO GARCIA, SOLEDAD.
281582	RODRIGUEZ VICENTE, ROBERTO.
281600	ROMERO CRESPO, SEBASTIAN.
281128	ROMERO MARTINEZ, FERNANDO.
281602	SANCHEZ MARTINEZ, JOSE LUIS.
280065	SANCHEZ SECO ABAD, MARIA LUISA.
281597	SEBASTIAN MARTINEZ, DANIEL.
281555	SEGURA SOLIS, LORIMER WARNER.
191462	SERRANO SUAREZ, JUAN ANDRES.
281556	VERA RIVERA, WENCESLAO.
90079	VICARIO ESPINOSA, JOSE LUIS.
281606	VILLAPUN BARBERA, JAVIER.

Listado de personal con Garantía de Complemento Personal Nuclear (LAUDO)

Complemento Personal Nuclear

Código	Apellidos y nombre
91001	ALIENDE ESTEFANO, MIGUEL ANGEL.
100001	ARENAL DEL RIO, ALFONSO ENRIQUE.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
90001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.

Código	Apellidos y nombre
91005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
100008	GARCIA GARCÍA, JUAN ANTONIO.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
91002	MARTIN VILLAFAFILA, LUIS.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.

ANEXO III

Registro horario

1. *Ámbito de aplicación*

Lo regulado en el presente documento afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Empresa y del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, independientemente de cual sea su categoría o grupo profesional.

En consecuencia, todos los trabajadores de Cegelec, SA, habrán de registrar su jornada laboral diaria.

No afectará, sin embargo, al personal sujeto a convenio de colaboración con centros formativos ni al personal perteneciente a empresas subcontratadas o externas que presten servicios de cualquier tipo en sus instalaciones.

2. *Ámbito Temporal*

Una vez implantado el sistema de gestión correspondiente y a partir de su puesta en marcha, la obligación de utilizarlo tendrá un carácter indefinido en el tiempo, salvo que ambas partes, la Empresa y el Comité Intercentros, acuerden en algún momento de forma explícita y escrita su modificación total o parcial, o incluso derogación, si procediera.

3. *Objetivo*

El objetivo del presente acuerdo es cumplir con el Artículo 10 del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo que establece la obligación del registro de la jornada diaria. Se tienen igualmente en cuenta, además, la Guía sobre el Registro de Jornada emitida por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en mayo de 2019 y el Criterio Técnico 101/2019 emitido al respecto por la Dirección de Inspección de Trabajo y Seguridad Social publicado el 10 de junio de 2019.

Compartiendo, tanto la empresa como los representantes de los trabajadores, su convicción sobre la necesidad de garantizar la adecuada regulación del tiempo de trabajo con el objeto de evitar cualquier tipo de abuso o desequilibrio en este sentido, y haciendo ejercicio todas las partes de su buena fe y plena responsabilidad para cumplir con este objetivo, es por lo que se acuerdan todos los aspectos que conforman el sistema de registro horario diario de la Empresa.

Igualmente, como objetivo complementario, se establece el control de jornada también por defecto, pudiendo la empresa sancionar a los trabajadores que incumplan el horario pactado. Por ello, se podrán tomar las medidas disciplinarias oportunas de acuerdo con lo regulado en el Régimen Disciplinario previsto en el Capítulo XV del vigente Convenio Cegelec.

4. Sistema de registro horario

4.1 Sistema:

El sistema de registro a emplear debe ser un sistema objetivo, que garantice la fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori de los datos, a la vez que respete la normativa sobre protección de datos recogida en la Ley Orgánica 3/2018 y Reglamento Europeo 2016/679.

En este sentido y a día de hoy, el sistema informático del mercado que desde Cegelec entendemos que mejor se adecua a la ley y a nuestras necesidades es el de la empresa Dorlet a través de su plataforma DASSnet y tecnología Cloud con terminales e interfaces certificados.

Con este sistema por una parte se dispondrá de dispositivos fijos en las instalaciones de la empresa donde sea posible, que permitan registrar inicios y finalizaciones de jornada para los trabajadores que desarrollan su jornada en dichas instalaciones fijas o pasan diariamente por ellas, y por otra parte se habilitarán dispositivos digitales portátiles a través de ordenadores y teléfonos móviles, para que el personal que no pasa por las instalaciones fijas de la empresa, o está de viaje en obras tenga la posibilidad de fichar su horario mediante estos dispositivos.

4.2 Peculiaridades:

La empresa tendrá en cuenta aquellos casos puntuales en los que por razones especiales y justificadas no sea aplicable la opción general de fichaje expuesta, o pueda mejorarse, y podrá autorizar de forma expresa a personas concretas para hacerlo mediante otros métodos según cada circunstancia.

4.3 Método de registro horario (fichaje):

– Técnicos y personal que dispone de perfil informático: fichaje a través de dispositivos fijos o a través del software específico en sus ordenadores de trabajo en la oficina, portátiles y/o móviles, ya estén físicamente en oficina o en obra, de forma total o parcial.

– Operarios sin perfil informático que inician y finalizan su jornada en las instalaciones de la empresa: fichaje a través de dispositivos fijos y/o dispositivos móviles, ya sean de empresa o personales, aunque en este último caso será necesaria la autorización previa por parte del trabajador a la empresa.

– Personal que no inicia o finaliza su jornada laboral en las instalaciones de la empresa y acuden directamente a obra desde su domicilio o viceversa: fichaje a través de los medios que les facilita la empresa, su responsable o su superior jerárquico inmediato (hardware y software específico en portátil y/o móvil).

– Personal que se desplaza fuera de su centro de trabajo, ya sea al inicio o durante el transcurso de su jornada, a cursos de formación en centro externo, a oficinas del cliente, a reuniones externas, etc.: fichaje a través de dispositivos móviles.

4.4 Incidencias:

Los trabajadores estarán obligados a comunicar, bien al Dpto. RRHH o bien al administrativo de obra encargado de fichaje en el centro de trabajo si lo hubiera, las posibles incidencias que pudieran llegar a suceder, como el olvido puntual del fichaje, ausencia total de dispositivos para poder hacer el fichaje, malfuncionamiento del

hardware o software de registro que impide el mismo, ausencias al trabajo en jornada total o parcial por licencia o permiso del tipo que fuera, o cualquier otra que distorsione los resultados que se pretenden. Para ello podrá utilizar el medio que considere más adecuados entre personarse ante el Dpto. de RRHH o el administrativo de obra, enviar un e-mail o contactar mediante el teléfono.

4.5 Descanso para la comida:

En aquellos centros de trabajo en los que por calendario laboral esté establecido un tiempo fijo de descanso para la comida no existirá la obligación de registrar el mismo, porque se trata de un tiempo de descanso obligatorio en sí mismo y destinado efectivamente a la comida, por lo que nunca se computará como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral. En estos casos el tiempo total de descanso destinado a la comida según el horario previsto en cada centro de trabajo se descontará automáticamente del tiempo de presencia diario registrado.

4.6 Descanso para jornadas continuadas de más de seis horas:

El descanso legal de quince minutos para jornadas continuadas igual o superiores a las seis horas que establece el Estatuto de los Trabajadores se considera en todo caso como tiempo de trabajo efectivo y no será necesario registrarlo, por lo que no existe la obligación de fichar cuando se disfruta del mismo.

4.7 Viajes y desplazamientos:

Cuando un trabajador se desplaza fuera de su centro de trabajo por causas profesionales, ya sea por un viaje de trabajo que tenga una duración de uno o varios días. O por un desplazamiento por un tiempo inferior a la jornada diaria de trabajo (Desplazamientos para realizar cursos de formación en centro externo, desplazamientos a oficinas del cliente, desplazamiento a reuniones externas, desplazamientos para realizar gestiones ante organismos oficiales, etc.) se considerará tiempo efectivo de trabajo la totalidad del tiempo de desplazamiento.

Por tanto, si el viaje y/o desplazamiento se produce al inicio de la jornada deberá registrarse el fichaje de entrada al comienzo del desplazamiento, si se produce hasta el final de la jornada deberá registrarse el fichaje de salida al final del desplazamiento y si se produce durante la jornada, no será necesario realizar ningún fichaje, ya que quedará encuadrado dentro de los fichajes de entrada y salida que hayamos hecho al principio y al final de nuestra jornada diaria.

5. Pausas e interrupciones durante la jornada laboral

5.1 Descripción y tipificación:

Diariamente se producen numerosas pausas e interrupciones por parte de los trabajadores, destinadas a realizar determinadas actividades puramente personales, como por ejemplo llamadas telefónicas personales, paradas para tomar café, paradas para fumar, conversaciones privadas con compañeros, consultas y gestiones personales de todo tipo a través del móvil, etc.

Tanto la actividad laboral como el lugar de trabajo deben ser un espacio y tiempo agradable y enriquecedor para las personas, por lo que estas pausas o interrupciones personales son toleradas por parte de la empresa, siempre y cuando se emplee para ellos una duración de tiempo concreta, limitada y dentro de la lógica y sentido común, y no constituyan un abuso manifiesto.

5.2 Cómputo y factor corrector:

Se acuerda que para los técnicos y trabajadores de oficina no será necesario registrar las pausas e interrupciones personales, que se cuantifican en un promedio

de 60 minutos diarios. Sin embargo, para aquellos trabajadores de dichos colectivos que decidieran voluntariamente demorar su salida más allá su jornada diaria de trabajo al objeto de completar sus tareas diarias habituales, ese tiempo hasta un máximo de 60 minutos diarios no computará como tiempo de trabajo para determinar la jornada diaria máxima a efectos del registro horario contenido en RDL 8/2019 y demás normativa legal concurrente.

Se trata de un factor corrector que pretende contemplar a título ilustrativo, y no exclusivo ni excluyente, cualquier tipo de pausas o descansos, tales como permisos no retribuidos, pausas para el desayuno, pausas para fumar, pausas para atender llamadas de teléfono personal, etc.

Este factor corrector permite al trabajador evitar tener que desconectarse continuamente del sistema, ya que el mismo recoge cualquier clase de pausa o descanso que el empleado quiera realizar y que no sea considerado tiempo efectivo de trabajo, es decir, el exceso de horas o tiempo que se hayan destinado durante la jornada laboral a asuntos no profesionales y que no pueden ser entendidas como tiempo efectivo de trabajo.

En este sentido, el citado factor corrector permite dar cumplimiento a la normativa vigente sin ser invasivos con la persona del trabajador y aplicar una cultura de trabajo flexible sin que el trabajador se sienta fiscalizado en cada movimiento y sin que la empresa se vea inmersa en un sistema complejo de registro que la lastre en su eficiencia y organización diarias.

5.3 Garantía para el trabajador:

En ningún caso la empresa podrá solicitar y mucho menos exigir a ningún trabajador que extienda su jornada laboral diaria para la compensación de sus pausas e interrupciones descritas.

6. *Colectivos de libre disponibilidad del tiempo de trabajo*

6.1 Definición:

Existen determinados perfiles profesionales y colectivos, tales como cargos de confianza y mandos intermedios, que por sus especiales responsabilidades requieren una disponibilidad horaria más amplia y/o distribuida de forma diferente para el correcto cumplimiento de su actividad profesional.

Por este motivo, el tiempo de exceso de jornada que en algunos casos pudiera llegarse a producir por parte de estos perfiles técnicos y/o de gestión, no será tenido en cuenta para contabilizar el cómputo de jornada laboral máxima diaria/mensual/anual, en los términos recogidos en el RDL 8/2019.

6.2 Características:

Esta mayor disponibilidad horaria se regulará de acuerdo con las siguientes reglas:

– Esta necesidad ha sido ya tomada en cuenta por la empresa a la hora de fijar las condiciones laborales de las personas pertenecientes a estos colectivos, lo que ya compensa esta mayor exigencia de tiempo de trabajo en el supuesto de que en algún momento se produjera. Esta compensación puede materializarse en la asignación de determinada categoría laboral, en mejoras organizativas o de cualquier otro tipo y muy especialmente a través de su paquete de retribución salarial asignado, y más concretamente por la retribución salarial que le ha sido asignada al trabajador por parte de la empresa de forma voluntaria y que excede de aquella establecida en convenio colectivo en vigor.

– En cualquier caso, el incremento voluntario o la mejora de las condiciones laborales globales acordadas entre la empresa y el trabajador han de resultar proporcionadas al requerimiento o necesidad de esta disposición horaria más amplia que

se pudiera llegar a dar. Y siempre bajo la premisa fundamental de que esta circunstancia de ninguna manera puede generar situaciones abusivas o desproporcionadas.

– Esta situación afectaría exclusivamente y con carácter general a personal con perfil profesional y responsabilidades específicas avanzadas, ya sea por funciones de mando, organización o supervisión de otros trabajadores a su cargo o cuyas tareas sean fundamentales para organizar o poner en marcha o cerrar el trabajo de otros trabajadores, así como aquellos que exigen de una responsabilidad o capacitación profesional avanzadas.

Entrarían en este colectivo fundamentalmente Gerentes de Negocio, Responsables de Negocio, Jefes de Obra, ingenieros y personal de oficina técnica y Directores o Responsables de Departamento o de Área de Administración o Gestión.

– Para todas las personas incluidas en este colectivo, el exceso horario, en el caso de que se produjera, está ya incluido ya en la valoración global de sus condiciones de trabajo y se compensa por las mismas, por lo que esos posibles excesos de horario no se considerarán computables a efectos de jornada de trabajo máxima en los términos recogidos en el RDL 8/2019.

7. Premisas fundamentales

7.1 Cómputo de la jornada laboral:

El artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores define el tiempo de trabajo efectivo como: «El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo».

En ese sentido, por regla general y siempre que sea posible, los trabajadores deberán entrar a sus puestos de trabajo a su hora pactada y registrar su entrada una vez se estén vestidos con la ropa de trabajo, mientras que al finalizar la jornada deberá registrar su hora de salida antes de cambiarse y quitarse la ropa de trabajo.

Sin embargo, dado que muchos de los centros de trabajo de la empresa están localizados en fábricas o plantas industriales de nuestros clientes y están sujetos a las normas y controles impuestos por los mismo, a la hora de registrar tanto la entrada o la salida en dichos centros de trabajo, habrá que valorar cada caso de cara a determinar si es o no posible cumplir con la regla general prevista en el párrafo anterior.

En este sentido, habrá que tener en cuenta circunstancias tales como la posible lejanía del dispositivo fijo habilitado para el fichaje respecto a los lugares donde los trabajadores salvo aquellos casos en los que se utilice el transporte del cliente para acudir al centro de trabajo y el horario del mismo implique que resulta imposible registrar la entrada y/o salida a las horas teóricas previstas por el calendario laboral anual aplicable habiéndose cambiado de ropa.

7.2 Variaciones de jornada:

En razón del criterio de flexibilidad horario en las horas de entrada y de salida, así como en el tiempo de comida, que se aplica tanto a los técnicos como a nuestro personal de oficina, para calcular el cómputo de jornada laboral de dichos colectivos se tomará en cuenta en todo caso la jornada laboral anual, en detrimento de la diaria, semanal o mensual.

7.3 Personal a Tiempo Parcial:

El registro diario de los trabajadores a tiempo parcial se ha de realizar diariamente y, además, totalizar mensualmente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12, apartado 4, letra c), del Estatuto de los Trabajadores.

7.4 Disponibilidad de registros horarios:

Los registros estarán físicamente disponibles en cada centro de trabajo que corresponda y serán accesibles desde el mismo de manera inmediata, conservándose durante cuatro años, en los que permanecerán a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Por motivos de seguridad jurídica y tal y como establece al respecto la Inspección de Trabajo en su informe de Criterio Técnico 101/2019, la permanencia y puesta a disposición de los registros en el centro de trabajo implica facilitar la consulta in situ, pero no necesariamente se procederá a la entrega de listados o copias, salvo al Ministerio de Trabajo y Economía Social y otros organismos públicos si oficialmente así lo requirieran.

7.5 Fiabilidad y garantía de la información:

Este sistema de registro diario debe garantizar la objetividad, fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori de los datos, y además, debe respetar la normativa sobre protección de datos recogida en la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y en el Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales.

7.6 Obligatoriedad de fichaje e incumplimientos:

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de fichar diariamente y hacerlo de forma rigurosa y adecuada es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de acuerdo con el presente procedimiento y reglas expuestas. Para ello, todos los trabajadores habrán de registrarse en el sistema informático habilitado, que será tratado de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Protección de Datos Personales y demás normativa subsidiaria el respecto, y estarán obligados a fichar el registro de jornada.

En caso de actuación, por cualquiera de las partes destinada a ocultar, alterar, manipular, inutilizar o falsear de cualquier manera el hardware, software o los resultados obtenidos del registro horario, así como eludir fichar, o hacerlo de forma incorrecta pretendiendo alteración de la realidad, será considerado falta laboral y en consecuencia se estará a lo establecido en el Procedimiento de Régimen Disciplinario vigente en la empresa.