

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6636 *Resolución de 10 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cegelec, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cegelec, S.A.(código de convenio nº 90013732012005) que fue suscrito, con fecha 23 de abril de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de junio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE CEGELEC, S.A.

Vigencia 2014-2016

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo para el personal laboral de Cegelec, S.A., ha sido negociado por los Representantes de los Trabajadores de CCOO. y UGT con la Dirección de Cegelec, S.A., de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre los Representantes de los Trabajadores y la dirección de Cegelec, S.A., 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 los empleados de Cegelec, S.A., poniendo de manifiesto la voluntad firme de tener en Cegelec, S.A., un marco de relaciones laborales que sea eficaz, justo, equitativo y flexible.

CAPÍTULO I

Condiciones generales**Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.***

El Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo que Cegelec, S.A., tenga establecidos, o pueda establecer en el futuro, sean propios o del cliente, en tanto presten servicios en ellos trabajadores de Cegelec, S.A.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará, sin perjuicio de lo dispuesto en el epígrafe siguiente, 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 Art. 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 y las de hecho, siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente acuerdo se firma por el período comprendido desde el 1 de enero de 2014 hasta 31 de diciembre de 2016. Con una antelación de 3 meses, cualquiera de las partes podrá denunciar por escrito el acuerdo, siguiéndose en su revisión las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 86. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, a partir del 1 de enero de 2017.

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, y se tendrá en cuenta en la primera revisión próxima futura para adaptar el texto del Convenio a lo que establezcan las modificaciones señaladas.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto por remisión específica al Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Estatal o 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 Representación de los Trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento. Al objeto de obtener una óptima productividad, al tiempo que se garantiza la ocupación efectiva, prevista en el Art. 4.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, cuando sea posible o necesaria la realización ocasional dentro de la jornada laboral de diversas funciones dentro del mismo grupo profesional, podrán aquéllas ser encomendadas a un trabajador para llegar a la plena ocupación en su jornada.. Asimismo, se garantiza a todo trabajador la percepción del salario correspondiente a su nivel salarial de su correspondiente grupo 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 a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo 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 los representantes de los trabajadores.

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, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador 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. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. 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 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 este 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 en cada Centro de Trabajo 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 los trabajadores.

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. Todos los trabajadores serán adscritos 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. 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 de puestos 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 los trabajadores y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos 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

Los trabajadores/as 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° 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnico Superior.

- Directores de unidades y departamentos.
- Ingenieros.
- Licenciados.

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 del mismo, 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 la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

Grupo Profesional 2

Criterios Generales

Son trabajadores/as 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 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 aquellos trabajadores/as 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 Nº 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Maestro Industrial.
- Delineante Proyectista.

Empleados:

- Jefes Administrativos.

Producción:

- Jefe de Taller.
- Técnico Instrumentista N4.

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 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 uno o varios trabajadores 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

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

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:

- Técnicos de Organización.

Producción:

- Encargados.
- Técnicos Instrumentistas N5 y N6.
- 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, correspondencia, 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 reciben 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 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 Nº 5 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

– Delineante de 1.^a

- Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a

Producción:

- Jefes 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 Operarios/as en trabajo 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° 6, 7, y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Auxiliar Administrativo.
- Almacenero.

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

Grupos	Técnicos	Categorías	Empleados	Categorías	Producción	Categorías
I	Directores de unidades y departamentos. Ingenieros. Licenciados.	Técnico Superior.				
II	Ingenieros Técnicos. Responsable de Proyecto.	Técnico Medio.				
III	Maestros Industriales. Delineantes Proyectistas.	Maestro Industrial. Delineante Proyectista.	Jefes de Sección. Jefes Administrativos.	Jefes Administrativos.	Jefe de Taller.	Jefe de Obra. Técnico. Instrumentista N4
IV			Técnicos de Organización.	Técnicos de Organización.	Encargados de Taller. Técnicos Instrumentistas. Técnicos Analistas.	Encargado. Técnicos Instrumentistas N5 y N6. Analista 1. ^a y 2. ^a
V			Oficiales Administrativos de 1. ^o y 2. ^o Delineante de 1. ^a	Oficiales Administrativos. Delineante 1. ^a	Jefes de Equipo. Oficiales 1. ^o y 2. ^o	Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a
VI			Auxiliares en general. Almacenero.	Auxiliar Administrativo. Almacenero.	Oficiales de 3. ^o Especialista. Chófer.	Oficiales 3. ^a Especialista. Chófer.

Artículo 10. *Revisión de clasificación profesional.*

Quando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Delegado de Personal o Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la Dirección de la Empresa, previo a cualquier otra actuación.

La Dirección contestará por escrito al interesado y a la RLT en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días.

Con independencia de lo expuesto en los párrafos anteriores una vez al año la RLT y la Dirección o los Responsables de los Centros de Trabajo revisarán las posibles promociones del personal adscritos al centro.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 11. *Jornada y Horarios.*

La Empresa elaborará un calendario, para cada centro de trabajo de Cegelec que contemple jornadas y horarios, que estará acordado con la RLT antes de finalizar el año

anterior a su aplicación. En caso de no poderse acordar, 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 todo trabajador 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 todos los trabajadores del centro de trabajo en el que sea implantado, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores del centro y de las reglas de uso. En el supuesto de no tener representación se informara al C.I. de Cegelec. En cualquier caso deberá quedar constancia escrita de las reglas de uso.

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.

Existirán los diferentes tipos de jornada, como son:

- Jornada partida (lunes a viernes).
- Jornada continuada (lunes a viernes).
- Jornadas que den comienzo cualquier día de la semana con los descansos que establece la ley.
- Jornadas con los distintos turnos previstos en el convenio.

Posibilidad de prever jornada continuada en verano.

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. El posible desfase de horas que se produzca entre la jornada anual del centro de trabajo de origen y la del centro de trabajo de destino se compensará en función de cada caso.

Artículo 12. *Distribución irregular de la jornada de trabajo.*

Jornada Irregular.

Se parte de la premisa de introducir el concepto de jornada irregular con un máximo del 5% de la jornada anual, en el sentido de adaptar las necesidades operativas de la Empresa a las jornadas laborales. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias, aplicado siempre sobre la jornada laboral recogida en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Esta jornada irregular se aplicará como excepción al calendario laboral publicado por el centro de trabajo de la Empresa, y siempre previa comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de 48 horas, salvo supuestos de emergencia, fuerza mayor o necesidad justificada.

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:

1. Se recuperará hasta un máximo del 98% de la jornada laboral anual.
2. 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 48 horas, salvo supuestos de emergencia, fuerza mayor o necesidad justificada..
3. 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 para la jornada laboral anual.

4. El tiempo que exceda de las diez horas se considerará como horas extraordinarias.
5. 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.
6. La recuperación de estas horas se organizará de modo que no haya un desfase superior al 25% entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo y se cerrará por año natural.
7. Tanto la recuperación de horas como el cómputo de la jornada anual quedará cerrado por año natural, comenzando de cero el 1.º día de cada año de vigencia del presente convenio.

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:

- Prolongación de jornada.
- Requerimiento fuera de jornada laboral.
- Retén.
- Interrupción de la jornada o turno no ordinario de noche.

Sí como consecuencia de esto, la incorporación se efectuara después de la hora normal de entrada al centro de trabajo se dará como normalmente realizada la jornada laboral completa.

En el supuesto de interrupción 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.

Artículo 13. *Régimen de trabajo a turnos.*

Por necesidades operativas se establece la posibilidad de adscribir a los trabajadores a turnos de trabajo, tanto de mañana y tarde como mañana-tarde-noche, con obligatoriedad de esperar al relevo. El exceso de tiempo empleado por esperar al relevista será compensado con horas extras completas por exceso.

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

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 que corresponda, serán de aplicación al trabajador que prolonga su turno, las normas sobre ayuda de comedor y/o kilómetros o medios de transporte.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Cuando no se aplique el artículo 12 y 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 abono del descanso compensatorio correspondiente.
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 tres meses siguientes, en las fechas elegidas por el trabajador, y si ello no fuese posible por exigencias del servicio se compensara económicamente, aplicando el 100% del valor de la hora extra.
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 1,5 por 1 cuando se trate de las dos primeras horas extras trabajadas en el día y de 2 horas de descanso por las siguientes horas extras trabajadas en la jornada. Todas las extras trabajadas en fines de semana y festivos se compensarán a razón de 2 por 1. Se abonará el descanso a razón del valor de los conceptos salariales fijos.

5. En todo caso, los menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias.

6. La Dirección de obra informará a la representación legal de los trabajadores del número de horas extras aproximadas a realizar y de los puestos de trabajo afectados, con una antelación de 48 horas, salvo casos excepcionales.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán 22 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 hasta el 31 de marzo por causas justificadas y aprobadas por el responsable, salvo que resulte de aplicación lo establecido en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto de trabajadores que hayan pasado por una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, así como de trabajadores cuyo periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente. En estos casos el trabajador podrá disfrutar su periodo de vacaciones 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.

Dependiendo de la programación de trabajos y paradas, la empresa elaborará un calendario de vacaciones de acuerdo con las solicitudes propuestas por los trabajadores con vistas a dos meses antes del disfrute de las mismas.

Los trabajadores 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.

Una vez recibidas dichas solicitudes, el responsable dará aprobación o no, por escrito, a las mismas en un plazo no superior a 15 días desde la finalización del primer trimestre. Esto no será óbice para que, de mutuo acuerdo, se puedan modificar las fechas de su disfrute.

Abono: Se procederá a su abono de manera unificada, calculándose su importe sobre los conceptos fijos de convenio provincial más el promedio de los tres últimos meses de los conceptos Cegelec percibidos (se exceptúan los conceptos extrasalariales, horas extras y el plus de parada/recarga).

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 16. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, 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 periodos 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 17. *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, S. A., 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:

- Salario base o Convenio.
- Plus Convenio.
- Plus Complementario.
- Antigüedad/Ex antigüedad.
- Carencia Incentivos.
- Pagas Extraordinarias.
- Plus Asistencia.
- Plus Cantidad/Calidad.
- Plus Actividad.
- Plus Eventualidad.
- Plus Jefe Equipo.
- Plus Distancia.
- Plus Transporte.
- Plus Extrasalarial/Locomoción.
- Ayuda Escolar.
- Plus de Productividad.
- Plus Industrial.
- Paga Beneficios.

Artículo 18. *Conceptos salariales propios de Cegelec.*

A continuación se recogen los conceptos salariales y extrasalariales homogeneizados y propios de Cegelec, S.A., tanto personales como los recogidos en el Anexo.

Artículo 19. *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 bajo ningún concepto.

Se hace una excepción para el año 2014 de manera que, sólo para este año, se absorberán los incrementos correspondientes a los Convenios Provinciales donde se produzcan, teniendo en cuenta que con fecha 01/01/2015, el personal afectado por dicha absorción recuperará el valor que tuviera con fecha 31/12/2013, sobre el que se aplicarán los incrementos pactados en este convenio.

Artículo 20. *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 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 que previamente haya hecho el cliente para sus propios trabajadores o el Servicio de Prevención de Cegelec tuviera contemplada esa contingencia.

4. De existir discrepancias en cuanto a la aplicabilidad 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.

Artículo 21. *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 único del presente Convenio Colectivo.

Este plus no es incompatible con el plus de turnos.

Artículo 22. *Kilómetros (locomoción).*

1. Es la cantidad que percibirá un trabajador 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. Cuando el desplazamiento exija iniciar el recorrido desde el centro habitual, los kilómetros se contabilizarán desde el citado Centro.

3. Cuando el desplazamiento se inicie desde el domicilio habitual del trabajador, los kilómetros se contabilizarán desde el citado domicilio hasta el centro no habitual.

4. Se mantienen los medios de transporte colectivo que la Empresa viene aportando para desplazar a los trabajadores habitualmente asignados en aquellos centros de trabajo donde existe esa práctica.

Artículo 23. *Desplazamientos y Traslados.*

1. Por razones de trabajo, la Empresa podrá desplazar a su personal, con carácter temporal, a población distinta a la de su centro de trabajo, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, o kilómetros, si procede y las dietas.

2. La Compañía podrá desplazar a sus trabajadores hasta un límite máximo de 12 meses, transcurridos los cuales se producirá el retorno automático del trabajador a su centro de origen, salvo que la Compañía, por razones de servicio, considere que el trabajador deba mantenerse en dicha situación por más tiempo.

3. La orden de desplazamiento se entregará al trabajador 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 del trabajador 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 al trabajador, el día de presentación y la persona a quién debe presentarse. Periodo previsto y tiempo máximo del desplazamiento y descripción lo más concreta posible del trabajo o tareas a desarrollar.

5. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de 4 días laborables, en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

6. En aquellos casos en los que el emplazamiento suponga dificultad manifiesta o situación especial, la empresa gestiona la organización y los gastos del desplazamiento que implique pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador. En este supuesto, el trabajador no tendrá derecho a percibir dieta.

7. Respecto de los desplazamientos que no impliquen pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador, si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la ayuda de comedor.

8. El tiempo empleado para llegar desde la obra de origen a la obra de destino se considerará como tiempo de trabajo efectivo en relación con la jornada del centro de trabajo de origen, al que habrá que añadir el tiempo empleado en la búsqueda de alojamiento, por un máximo de 4 horas, en aquellos casos en que la propia Compañía no se lo haya facilitado al trabajador. En cualquier caso, y salvo acuerdo, el tiempo máximo diario a computar será de ocho horas.

9. Los desplazamientos se realizarán preferentemente en medios públicos de transporte. Para realizar el desplazamiento en vehículo propio será, en todo caso, necesaria la autorización previa del jefe de departamento.

10. 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.

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

12. De utilizar autopista de peaje su coste será abonado por la Empresa.

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

14. Los sábados, domingos y festivos no serán utilizados para realizar desplazamientos, salvo casos de necesidad justificada por la empresa.

15. 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.

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

17. 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.

18. La liquidación se enviará al jefe del proyecto para su aprobación.

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

20. En caso de licencia retribuida de un trabajador que se encuentre desplazado, tendrá derecho a un día de desplazamiento hasta su centro de trabajo o domicilio y otro de vuelta si procediera, abonando la empresa los gastos, con el mismo tratamiento que si de una orden de desplazamiento se tratase.

21. Cuando en el centro de trabajo de destino del desplazado no existan medios de transporte, dispuestos por la empresa, se abonarán los Km desde el domicilio temporal del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 40 Kms diarios.

22. Si la Empresa pone a los desplazados los medios de transporte diario al centro de trabajo, se tendrá en cuenta como punto de destino la población que tenga una distancia límite de 40 Kms.

23. Por necesidades organizativas, la Empresa podrá trasladar a sus trabajadores, dando cumplimiento de la legislación vigente a este respecto.

24. En caso de traslado, el trabajador tendrá derecho a dos días de permiso justificado.

25. Se negociará con el trabajador las condiciones del traslado y en su caso el plus de destino.

Artículo 24. *Turnicidad.*

El Plus de Turnicidad se aplica a los trabajos realizados en régimen de turnos.

Sus cuantías son distintas en función del turno pero iguales para toda la Empresa, según valores recogidos en el Anexo de tabla.

Artículo 25. *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. Estos retenes podrán ser implantados por la Dirección de la Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran. El nombramiento será, preferentemente voluntario y en caso para ser atendido el servicio obligatorio. Los trabajadores en retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición en un radio tal que les permita presentarse, en el plazo más breve posible al servicio requerido por nuestro cliente.

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.

En su aplicación se tendrán en cuenta las siguientes precisiones:

a) El Retén no superará una semana continuada, será de carácter voluntario o en su caso, según la necesidad del servicio requerido, obligatorio. Para la selección del equipo se tendrá en cuenta la cualificación profesional.

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

c) 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. También se consideran horas en situación de retén aquellas en las que por exigencias del servicio está programado para cubrir un retén máximo de 12 horas en festivos y fines de semana (esta situación se denominará medio retén festivo).

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

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

Retén normal (lunes a viernes).

Retén sábados y festivos.

Medio retén festivo.

Llamada (salida a intervención) de Retén.

f) 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.

g) Los trabajadores en retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición.

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

i) 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.

j) En caso de llamada, el tiempo empleado en el desplazamiento será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 26. *Dieta completa.*

1. La dieta es una percepción extrasalarial, que se abona al trabajador, para compensarle por los gastos de manutención y alojamiento, originados como consecuencia de desplazamientos fuera de su localidad por motivos laborales y que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio. Cubre el importe diario de la comida, cena y alojamiento y se abonará 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 dependerá de la duración de la estancia del trabajador fuera de su domicilio, según la tabla de precios descritos en anexo.

Artículo 27. *Ayuda de Comedor.*

1. Se garantiza a todos los trabajadores de Cegelec, S.A., el abono del concepto de ayuda de comedor por día de trabajo efectivo a un precio de 9,00 euros/día.

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

3. No será aplicable la ayuda comedor cuando se trabaje en jornada continuada igual o inferior a 8 horas.

4. El personal de las oficinas centrales, en tanto no salgan desplazados, tendrá derecho a la ayuda de comedor por la misma cuantía de los 9,00 euros/día.

5. El exceso que sobre la cantidad de 9,00 euros/día se viene percibiendo hasta la firma del presente convenio a los trabajadores de la Empresa relacionados en «Listado personal BGS 3.D», en el concepto de la media dieta, así como del ticket restaurante, se incluirá en la bolsa de garantía salarial 3D de nueva creación.

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

Artículo 28. *Plus de zona controlada y Garantía zona nuclear.*

1. Se elimina el plus de zona controlada.

2. Los trabajadores relacionados en el «Listado personal garantía ZN» verán incorporado el importe del mismo al concepto de Garantía Zona Nuclear por día trabajado en instalaciones nucleares.

La garantía personal de zona nuclear es incompatible con el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso.

Artículo 29. *Garantía personal laudo.*

Los trabajadores 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 trabajadores en alta con los importes actuales.

Artículo 30. *Cheque Guardería.*

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

- Tener hijos 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 trabajador la cuota mensual de la Escuela Infantil, será deducido de la remuneración mensual de la nómina.

CAPÍTULO V

Revisión salarial

Artículo 31. *Revisión salarial.*

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

1. Las revisiones salariales establecidas por los convenios colectivos provinciales del metal se compensarán y absorberán durante el año 2014 con el complemento personal que cada trabajador tenga asignado, de modo que estos trabajadores verán actualizado su salario y complementos según el Convenio de Sector provincial aplicable, viendo reducido en la misma cuantía el complemento personal de cada uno de ellos. A partir del 1 de enero de 2015 se restablecerá el valor del complemento personal a fecha 31 de diciembre de 2013.

2. En aquellos casos en los que el trabajador no cuente con complemento personal se le actualizarán salario y complementos salariales en las cuantías que los Convenios provinciales del Sector determinen.

3. Aquellos trabajadores que tengan reconocido un complemento personal que por su cuantía fuera inferior al importe que suponga la actualización del salario y demás complementos salariales del Convenio provincial de Sector aplicable, verán compensado y absorbido en su totalidad dicho complemento personal y se les incrementará el salario en la diferencia que corresponda tras operar dicha compensación.

4. El resto de los conceptos salariales propios de Cegelec, S.A., quedan congelados durante el año 2014 y con los precios fijados en las tablas que se adjuntan en anexo.

5. Para los años 2015 y 2016 se actualizarán las tablas salariales de acuerdo con las publicadas por cada uno de los convenios provinciales.

6. Se aplicará un incremento del 1% a cuenta en todos los conceptos regulados por el convenio Cegelec para cada uno de los años 2015 y 2016.

Cláusula de revisión Salarial.

Se efectuara una revisión anual al alza, si procede, tomando el IPC real Estatal a fin de los años 2015 y 2016 más el 0,5% de cada año, sirviendo el resultado de cada año como base de cálculo para el incremento de salario de los ejercicios posteriores, y pagándose los atrasos con efectos retroactivos desde el 1 de enero de los años 2015 y 2016.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Cegelec, se reunirá a primeros de febrero de los años 2015 y 2016 para realizar la revisión salarial cuando así procediera, y aprobar las tablas salariales correspondientes.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales y Ropa de trabajo**Artículo 32. *Garantía incapacidad temporal.***

Se complementará al 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 enfermedad común se complementará al 100% de la base reguladora del mes anterior menos la prorrata de las pagas extras de Verano y Navidad y solo durante los primeros 90 días de baja médica, siempre y cuando el absentismo por este concepto en la Empresa sea igual o inferior al 3% en cómputo global de los últimos 12 meses.

Durante el período de Incapacidad Temporal no se devengarán aquellos complementos específicos o extrasalariales sujetos a condiciones del puesto de trabajo.

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

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

Artículo 33. *Premio antigüedad.*

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

Artículo 34. *Póliza de Seguro.*

La Empresa mantiene un seguro de vida que cubre el riesgo de fallecimiento y/o invalidez 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. Para las nuevas contrataciones la base de cálculo a tener en cuenta será el salario bruto anual pactado.

Un segundo seguro de accidentes el cual cubre los mismos riesgos con idénticas cuantías que el de vida.

Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Las dos contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de la otra, aunque se produjera la contingencia.

Artículo 35. *Natalidad.*

La Empresa abonará al trabajador, por cada nacimiento o adopción de hijo y por una sola vez, la cantidad de 600 euros brutos. Para ser beneficiario de esta ayuda será requisito contar con una antigüedad en la Empresa superior a 6 meses, de los cuales los últimos 3 meses deben ser consecutivos.

Artículo 36. *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.

El régimen de entrega de ropa de trabajo será de:

Dos buzos o trajes al año.

Dos camisas al año.

Un par de zapatos o botas de protección al año.
Un chaquetón de abrigo cada tres años, cuando las condiciones de trabajo lo hagan necesario.

La entrega de la referida ropa de trabajo se realizará en los tres primeros meses del año. Todas las prendas que se deterioren serán reemplazadas, previa presentación de las anteriores.

CAPÍTULO VII

Medidas relacionadas con el fomento del empleo

Artículo 37. *Jubilación parcial y contratos de relevo.*

Dentro del conjunto de medidas de la política de empleo de la Compañía Cegelec, S.A., 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.

Para llevar a cabo las medidas anteriores se aplicará el Acuerdo Colectivo firmado el día 11-04-2013.

CAPÍTULO VIII

Comisiones

Artículo 38. *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, rigiéndose en sus procedimientos en el modo previsto en el Reglamento del Comité Intercentros.

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.

En el supuesto que fuera necesaria una reunión de la Comisión Paritaria y no del Comité Intercentros, se acuerda que cada parte designará 3 miembros para dicha reunión, y una periodicidad mínima de dos reuniones anuales. Las partes integrantes podrán decidir de común acuerdo someter sus discrepancias al respecto a cualquier sistema no judicial de solución de conflictos de los establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Compañía informará en el seno de esta Comisión de la evolución del plan estratégico, la situación económica, las ventas y el presupuesto de Cegelec, S.A., así como del desarrollo de la bolsa horaria de distribución irregular. A dicha información se le otorga el carácter de reservado, sin que pueda ningún miembro de la comisión desvelar dato alguno, obligándose a observar sigilo profesional de conformidad con la legislación vigente.

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 hasta el 31 de diciembre de 2014 para reclamación/corrección de posibles errores u omisiones en los listados de personal de garantías generados en este Convenio.

Artículo 39. *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 procurara aprovechar las reuniones previstas reglamentariamente con el Comité Intercentros.

CAPÍTULO IX

Comité intercentros

Artículo 40. *Comité intercentros.*

El Comité Intercentros, órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la Empresa Cegelec, S.A., se regirá por lo establecido en su Reglamento.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos, y gastos derivados de la función de miembro del Comité Intercentros correrá a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO X

Garantías personales de homogeneización

Artículo 41. *Bolsas de garantía personal.*

1. Se mantiene la Bolsa de Garantía Salarial 3.a) y 3.c) en los términos y condiciones que se recogieron en el I Convenio de Cegelec 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 actualizado y firmado con la representación de los trabajadores.

Bolsa de Garantía Salarial 3.a) y 3.c):

Incluye solo 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, Llamada Retén en Prolongación Jornada, 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 único para la 1/2 dieta.

Los trabajadores que tengan consolidada esta garantía 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 del mismo será deducido del valor del concepto de la Garantía correspondiente.

Este Plus de Garantía Personal no será absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, y se mantendrá para los trabajadores incluidos en la citada relación nominal durante toda su vida laboral en Cegelec, S.A., estableciéndose el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

2. Los complementos de dieta que se abonen en la actualidad se seguirán abonando mientras concurren las circunstancias que motivaron su aplicación. Se exceptúa lo regulado por el Laudo Arbitral sobre Nucleares.

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

CAPÍTULO XI

Igualdad

Artículo 42. *Igualdad.*

Se ha firmado con fecha 19-06-2013 el Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso.

CAPÍTULO XII

Licencias y Permisos

Artículo 43. *Licencias y Permisos Retribuidos.*

Se aplicaran 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.

CAPÍTULO XIII

Premios, Faltas y Sanciones

Artículo 44. *Premios.*

Entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores 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.

Artículo 45. *Faltas y Sanciones*

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

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio sustituye íntegramente al VII Convenio Colectivo de Cegelec, S.A., y su aplicación general será global y único.

Disposición adicional.

Los firmantes del presente convenio se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), 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.

Anexo *Tabla Valores Conceptos Cegelec.*

ANEXO

Tabla de Precios: Conceptos Variables

Conceptos	Importe	Forma de pago
Tóxico-Penoso-Peligroso 1	5,50 €	Día trabajado.
Tóxico-Penoso-Peligroso 2	6,60 €	Día trabajado.
Tóxico-Penoso-Peligroso 3	8,00 €	Día trabajado.
Nocturnidad	0,90 €	Hora trabajada.
Turno Mañana-Tarde	0,75 €	Hora trabajada.
Turno Mañana-Tarde-Noche	1,50 €	Hora trabajada.
Turno Doce Horas	1,80 €	Hora trabajada.
Retén Normal (Lunes a Viernes)	13,65 €	Día.
Retén Sábados y Festivos	41,00 €	Día.
Medio Retén (Retén 12 Horas en Sábados y Festivos)	20,50 €	Medio día.
Llamada de Retén	49,00 €	Llamada.

Tabla de Precios: Conceptos Extrasalariales

Conceptos	Importe	Forma de pago
Dieta desplazado inferior a 30 días	53,34 €	Día Natural.
Dieta desplazado del 31 al 90 día	48,00 €	Día Natural.
Dieta desplazado del 91 día en adelante	40,00 €	Día Natural.
Ayuda de Comedor	9,00 €	Día Trabajado.
Kilómetros	0,32 €	Kilómetros realizados.

Tabla de Precios: Horas Extras

Conceptos	Importe	Forma de pago
Técnico Instrumentista N4	20,20 €	Hora trabajada.
Técnico Instrumentista N5	18,20 €	Hora trabajada.
Técnico Instrumentista N6	16,20 €	Hora trabajada.
Encargado	20,20 €	Hora trabajada.
Jefe de Equipo	18,20 €	Hora trabajada.
Oficial de 1. ^a	14,15 €	Hora trabajada.
Oficial de 2. ^a	11,00 €	Hora trabajada.
Oficial de 3. ^a	10,00 €	Hora trabajada.
Especialista	9,50 €	Hora trabajada.