

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

15423 *Resolución de 1 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cegelec, SA.*

Visto el Convenio colectivo de la empresa Cegelec, SA (código Convenio: 90013732012005), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, 1 de diciembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IX CONVENIO COLECTIVO DE CEGELEC, SA

Vigencia 2017-2019

ÍNDICE

- Capítulo I. Condiciones generales.
 - Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.
 - Artículo 2. Ámbito personal.
 - Artículo 3. Igualdad de derechos.
 - Artículo 4. Vigencia.
 - Artículo 5. Vinculación a la totalidad.
 - Artículo 6. Derecho supletorio.
- Capítulo II. Clasificación Profesional General.
 - Artículo 7. Organización del trabajo.
 - Artículo 8. Ingresos.
 - Artículo 9. Clasificación profesional.
 - Artículo 10. Revisión de clasificación profesional.
 - Artículo 11. Categorías no contempladas en las Tablas Salariales de los Convenios Provinciales.
- Capítulo III. Tiempo de Trabajo.
 - Artículo 12. Jornada y horarios.
 - Artículo 13. Distribución irregular de la jornada de trabajo.

- Artículo 14. Régimen de trabajos a Turnos.
- Artículo 15. Horas extraordinarias.
- Artículo 16. Vacaciones.

- Capítulo IV. Régimen económico.

- Artículo 17. Salario.
- Artículo 18. Conceptos salariales regulados convenio provincial metal.
- Artículo 19. Conceptos salariales propios de Cegelec.
- Artículo 20. Complemento personal.
- Artículo 21. Plus de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad.
- Artículo 22. Nocturnidad.
- Artículo 23. Kilómetros.
- Artículo 24. Desplazamientos y Traslados.
- Artículo 25. Turnicidad.
- Artículo 26. Retén.
- Artículo 27. Dieta completa.
- Artículo 28. Ayuda de comedor.
- Artículo 29. Plus de zona controlada y Garantía zona nuclear.
- Artículo 30. Garantía personal Laudo.
- Artículo 31. Plus Festivo.
- Artículo 32. Cheque guardería.
- Artículo 33. Retribuciones Flexible.

- Capítulo V. Revisión Salarial.

- Artículo 34. Revisión salarial.

- Capítulo VI. Beneficios sociales y Ropa de trabajo.

- Artículo 35. Garantía incapacidad temporal.
- Artículo 36. Premio antigüedad.
- Artículo 37. Póliza de seguro.
- Artículo 38. Natalidad.
- Artículo 39. Ropa de trabajo.

- Capítulo VII. Medidas relacionadas con el fomento del empleo.

- Artículo 40. Jubilación parcial y contratos de relevo.

- Capítulo VIII. Comisiones.

- Artículo 41. Comisión de interpretación y vigilancia.
- Artículo 42. Comisión de salud laboral.

- Capítulo IX. Comité Intercentros.

- Artículo 43. Definición.
- Artículo 44. Competencias.
- Artículo 45. Principios.
- Artículo 47. Composición y organización.
- Artículo 48. Comisiones de trabajo.
- Artículo 49. Periodicidad de las reuniones.
- Artículo 50. Lugar de reunión.
- Artículo 51. Comunicación previa y actas de reunión.
- Artículo 52. Comunicación de los acuerdos alcanzados.
- Artículo 53. Dotación del Comité Intercentros.
- Artículo 54. Gastos de desplazamientos, dietas, alojamiento y crédito horario del Comité Intercentros.

- Capítulo X. Garantía personal de homogeneización.
- Artículo 55. Bolsas de garantía personal.
- Capítulo XI. Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Artículo 56. Principios.
- Artículo 57. Protección a trabajadores especialmente sensibles.
- Artículo 58. Análisis del antígeno prostático específico (PSA).
- Artículo 59. Revisión ginecológica anual.
- Capítulo XII. Igualdad.
- Artículo 60. Igualdad.
- Capítulo XIII. Licencias y permisos.
- Artículo 61. Licencias y permisos retribuidos.
- Capítulo XIV. Premios, faltas y sanciones.
- Artículo 62. Premios.
- Capítulo XV. Régimen disciplinario.
- Artículo 63. Criterios generales.
- Artículo 64. Faltas leves.
- Artículo 65. Faltas graves.
- Artículo 66. Faltas muy graves.
- Artículo 67. Sanciones.
- Artículo 68. Prescripción.
- Capítulo XVI. Subcontratación.
- Artículo 69. Subcontratación.
- Disposición derogatoria única.
- Disposición adicional.
- Anexo I. Tabla de precios de conceptos variables Cegelec.
- Anexo II. Listados de personal con bolsas de garantía salarial 3.A, 3.C y 3.D, con garantía de zona nuclear y con complemento personal nuclear.
- Anexo III. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo para el personal laboral de Cegelec, SA, ha sido negociado por los Representantes de los Trabajadores 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 los Representantes de los Trabajadores 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 los 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.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA CEGELEC, SA

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 trabajadores de Cegelec, SA.

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 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 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 2017 hasta 31 de diciembre de 2019.

Todo lo regulado en el presente Convenio se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017, exceptuando la regulación relativa al Plus Festivo, que excepcionalmente será de aplicación a partir del momento de la firma del convenio.

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 2020.

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 y 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 artículo 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 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 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 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 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. 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.

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 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.º 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 N.º 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.
- Oficial 1.ª Especialista.
- Técnicos Instrumentistas N5 y N6.
- Analista 1.ª y 2.ª

Tareas:

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 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 N.º 5 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

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

Producción:

- Jefes de Equipo.
- Oficiales de 1.ª
- Oficiales de 2.ª

Tareas:

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.º 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.
- Chofer.

Tareas:

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.	Técnico Superior.				
	Ingenieros.					
	Licenciados.					
II	Responsables de Proyecto.	Técnico Medio.				
	Ingenieros Técnicos.					
III	Encargados de Taller.	Maestro Industrial.	Jefes de Sección.	Jefe Administrativo.	Jefes de Obra.	Jefe de Taller.
	Delineantes Proyectistas.	Delineante Proyectista.			Instrumentistas.	Técnico Instrumentista N-4.
IV			Técnicos de Organización.	Técnico de Organización.	Encargados de Obra.	Encargado.
					Instrumentistas.	Técnico Instrumentista N-5 y N-6.
					Analistas.	Analista 1. ^a y 2. ^a
					Oficial Especialistas.	Oficial 1. ^a Especialista.
V			Oficiales Administrativos.	Oficial Administrativo 1. ^a	Jefes de Equipo.	Jefe de Equipo.
				Oficial Administrativo 2. ^a	Oficiales 1. ^a y 2. ^a	Oficial 1. ^a
						Oficial 2. ^a
VI			Auxiliares Administrativos.	Auxiliar Administrativo.	Oficiales 3. ^a	Oficial 3. ^a
			Almaceneros.	Almacenero.	Especialistas.	Especialista.
					Chofer.	Chofer.

Artículo 10. *Revisión de la categoría profesional.*

Cuando un trabajador considere 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 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 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.

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 las mismas de 70 €/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 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 informará 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.

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

Artículo 13. *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 10% 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 cinco días.

Los descansos derivados de la aplicación de la jornada irregular se abonarán según el criterio previsto en el artículo 15 punto 4.

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 cinco días.
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 en paradas o recargas para la jornada laboral anual y a razón de 1 hora y media por 1 hora en el resto de 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 los trabajadores de un mismo centro de trabajo y se cerrará por año natural.

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 efectuará 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.

Cuando se trabajen todos los días de una misma semana, incluidos sábado y domingo, el trabajador dispondrá de un día laborable de descanso durante la siguiente semana, además del descanso semanal que le corresponda, que se abonarán según el criterio previsto en el artículo 15 punto 4.

Artículo 14. *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. 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.

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

- Diferentes trabajadores ocupen el mismo puesto de trabajo dando continuidad a las tareas en curso,
- Haya rotación en los horarios de trabajo,
- Los trabajadores tengan la obligación de esperar a su relevo,
- Cuando existan necesidades de la producción o a petición del cliente.

Artículo 15. *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, debiendo la Empresa informar con antelación al trabajador sobre la opción que ha escogido y pudiendo el 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 el trabajador y la Empresa; si no fuese posible por exigencias del servicio se compensará 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 hora de descanso por cada hora extra cuando se trate de las dos primeras horas extras trabajadas en el día y de dos 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, quedando estos formados por Salario Base, Complemento Personal y los complementos de puesto de trabajo de Cegelec.

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 16. *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 de la Empresa.

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 seis últimos meses de los conceptos Cegelec percibidos (se exceptúan los conceptos extrasalariales, horas extras y el plus de parada/recarga).

Cuando se calcule dicho promedio se dividirá la cantidad resultante de los conceptos variables percibidos en dicho periodo por los días trabajados y se abonará por los días de vacaciones laborables disfrutados.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 17. *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 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 18. *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:

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 19. *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 el anexo I.

Artículo 20. *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.

Artículo 21. *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. Si no se alcanzase dicho acuerdo, ambas partes se remitirán a arbitraje, cuya decisión será de obligado cumplimiento.

Artículo 22. *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 23. *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. En caso de desplazamiento los kilómetros se contabilizarán desde el centro de trabajo de origen al de destino.

3. En caso de que el trabajador se encuentre de vacaciones, compensando horas extra por descanso o a disposición los kilómetros se contabilizarán desde el domicilio habitual del trabajador al centro de trabajo de destino.

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 24. *Desplazamientos y Traslados.*

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, 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 exista una situación especial, la empresa podrá gestionar la organización y los gastos de alojamiento y manutención que se generen en dicho desplazamiento. En este supuesto, el trabajador recibirá una asignación adicional de una media dieta.

Si por circunstancias excepcionales, y previa comunicación de tal circunstancia y aprobación por la empresa de las mismas, el coste de alojamiento y manutención sobrepasa el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa a los trabajadores una vez presentada justificación.

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, pudiendo igualmente la Empresa poner a disposición de los trabajadores desplazados coches de alquiler individuales. 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 Kilómetros diarios.

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

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

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

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

Artículo 25. *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 I de tabla.

El plus derivado del tipo de turno realizado se aplicará al periodo equivalente a la rotación completa del turno.

Artículo 26. 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 de ser aceptado, el servicio será 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.
- 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.

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.

Artículo 27. 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 será el reflejado en la tabla del anexo I.

Artículo 28. *Ayuda de comedor.*

1. Se garantiza a todos los trabajadores de Cegelec, SA, el abono del concepto de ayuda de comedor por día de trabajo efectivo.
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 igualmente derecho a la ayuda de comedor por la misma cuantía que el resto de trabajadores.
5. 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 que venían percibiendo antes de la firma del VIII Convenio Cegelec aquellos trabajadores de la Empresa relacionados en «Listado personal BGS 3.D» incluido como anexo II.
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 29. *Garantía zona nuclear.*

1. Se abonará a los trabajadores 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.
2. La garantía personal de zona nuclear es incompatible con el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso.
3. El personal de nueva contratación en instalaciones nucleares, percibirá el valor de la contingencia del tóxico 3 o tóxico 2, según sea personal clasificado como expuesto A o B, respectivamente.

Artículo 30. *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 las actas n.ºs 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 31. *Plus festivo.*

La Empresa abonará el presente plus a sus trabajadores por cada día trabajado en festivo o domingo.

El cobro del presente plus será incompatible con la percepción del plus parada/recarga, el plus de turnicidad y los pluses asociados al retén.

Artículo 32. *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.

Artículo 33. *Retribuciones flexibles.*

La empresa elaborará un Plan de Retribución Flexible antes de finalizar el año 2017, que ofrecerá a todos sus empleados que tengan un mínimo de seis meses de antigüedad y cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible, formada por el 30% del salario fijo bruto anual que actualmente perciben los trabajadores.

b) Los empleados 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.

c) Cada trabajador que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la empresa.

d) 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.

e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, 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.

f) 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 los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.

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

h) La empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, 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 los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

CAPÍTULO V

Revisión salarial

Artículo 34. *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 se aplicará un incremento a cuenta del 1,5% para cada año de vigencia del convenio. Como excepcionalidad para 2017 se aplicarán los valores negociados según tabla del anexo I.

Cláusula de revisión salarial:

Se efectuará una revisión anual al alza, si procede, tomando el IPC real Estatal a fin de los años 2017, 2018 y 2019 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 de duración del presente convenio.

Excepcionalmente, al final del año 2017, no estarán sujetos a revisión salarial los conceptos de retén laborable, retén festivo, llamada retén, plus festivo y premio de natalidad, al haber sido objeto de negociación de forma diferenciadora. Si se aplicará la cláusula de revisión salarial para todos los conceptos Cegelec en los siguientes años de vigencia del convenio, 2018 y 2019.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Cegelec, se reunirá a primeros de febrero de los años 2018 y 2019 para realizar la revisión salarial cuando así procediera, y aprobar las tablas salariales correspondientes.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales y ropa de trabajo

Artículo 35. *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 100 días de baja médica.

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 36. *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 37. *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 38. *Natalidad.*

La Empresa abonará al trabajador, por cada nacimiento o adopción de hijo y por una sola vez, la cantidad de 800 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 39. *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:

a) La dotación anual, en la que se entrega a cada trabajador se le hará entrega anualmente de dos pantalones, dos camisas/polos/forros polares, una cazadora, un par de zapatos de seguridad, además de una parca cada tres años, cuando las condiciones de trabajo lo hagan necesario.

b) La dotación de renting, en la que se entregan tres dotaciones para toda la duración del contrato de renting, de las cuales una dotación estará siempre en uso, otra en la lavandería y otra en stock como reserva.

c) Cada una de las dotaciones de renting incluye pantalón, camisa/polo/forro polar, cazadora, parca y un par de zapatos de seguridad, además de una parca cada tres años

La entrega de la ropa de trabajo se realizará en los tres primeros meses del año, lo que sucederá anualmente en la modalidad de dotación anual, y al comienzo de la vigencia del contrato de renting en la modalidad 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 40. *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 41. *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.

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.

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, SA, 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 2017 para reclamación/corrección de posibles errores u omisiones en los listados de personal de garantías generados en este convenio.

Artículo 42. *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 43. *Definición.*

El Comité Intercentros de Empresa es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa Cegelec, SA.

Artículo 44. *Competencias.*

a) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la Empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores 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.

b) 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.

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

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

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

Artículo 45. *Principios.*

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

Artículo 46. *Capacidad de decisión.*

El Comité Intercentros de Empresa 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 47. *Composición y organización.*

a) Pleno del Comité Intercentros: estará compuesto por trece miembros, cuando la plantilla sea igual o superior a 550 trabajadores, 11 miembros cuando la plantilla sea inferior a esos 550 trabajadores y 8 si la plantilla es inferior a 250.

b) 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.

c) Como regla general, dicha proporcionalidad obtenida por los Sindicatos en las últimas elecciones sindicales, y en lo que a la composición del Comité Intercentros se refiere, se revisará a la firma de cada Convenio Colectivo.

d) Comisión Permanente: estará compuesta por cinco miembros: el Presidente, el Secretario y tres miembros elegidos de entre los componentes del Pleno de Comité Intercentros.

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

Artículo 48. *Comisiones de trabajo.*

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

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

Tanto el Comité Intercentros 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 Comité Intercentros, siempre y cuando concurren motivos que lo justifiquen, y así lo decida la Compañía, serán sufragados por ésta.

Artículo 49. *Periodicidad de las reuniones.*

El Comité Intercentros de la Empresa se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera.

Artículo 50. *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 51. *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 Comité Intercentros presentes en dicha reunión.

Artículo 52. *Comunicación de los acuerdos alcanzados.*

Se comunicará a los centros de trabajo para conocimiento de todos los trabajadores los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tabloneros de anuncios.

Artículo 53. *Dotación del Comité Intercentros.*

La Compañía pondrá a disposición de este órgano de representación de los trabajadores 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 Comité Intercentros.

Igualmente, también se pondrá a disposición del Comité Intercentros, 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 un ordenador portátil que se asignara al Secretario del Comité Intercentros, para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Artículo 54. *Gastos de desplazamientos, dietas, alojamiento y crédito horario del Comité Intercentros.*

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

b) Expresamente se pacta que cada miembro del Comité Intercentros 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 Comité Intercentros, sin computar las empleadas en las reuniones del propio Comité.

c) 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 01/12/09).

Se establecerá un sistema de control de dicho crédito horario, supervisado por el Presidente del C. I. y el responsable de RR.HH.

CAPÍTULO X

Garantías personales de homogeneización

Artículo 55. *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 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, 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 II 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, SA, 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. Continúa operando 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

Vigilancia de la salud de los trabajadores

Artículo 56. *Principios.*

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

a) Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

b) Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

c) Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

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

e) Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

f) 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.

Artículo 57. *Protección a trabajadores especialmente sensibles.*

Aquellos trabajadores 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 los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 58. *Análisis del antígeno prostático específico (PSA).*

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

Artículo 59. *Revisión ginecológica anual.*

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

CAPÍTULO XII

Igualdad

Artículo 60. *Igualdad.*

Se ha firmado con fecha 19-06-2013 el Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso, que se adjunta como anexo III al presente Convenio.

CAPÍTULO XIII

Licencias y permisos

Artículo 61. *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 serán de aplicación a todos los trabajadores de Cegelec:

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 el trabajador 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 16 horas/año en los casos de acompañamiento a familiar de primer grado a la asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de Cegelec, debiendo el trabajador preavisar a su superior jerárquico con un plazo mínimo de 15 días y entregar al Departamento de Recursos Humanos el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 62. *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.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinarioArtículo 63. *Criterios generales.*

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

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. 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.

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

6. 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 64. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) 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.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) 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 65. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos 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.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) 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 los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) 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.

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

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

h) 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.

i) 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.

j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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 los trabajadores.

Artículo 66. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, 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.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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 del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) 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.
- o) 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.

p) 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 o terceras personas.

q) 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 el trabajador.

Artículo 67. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

Artículo 68. Prescripción.

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

a) Faltas leves: Diez días.

b) Faltas graves: Veinte días.

c) 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 69. Subcontratación.

La empresa se compromete a que sus proveedores, suministradores y cualesquiera otras empresas con las que contraten o subcontrate la prestación de bienes o servicios, que las mismas se obligan a respetar las condiciones establecidos 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 trabajadores, 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 establece el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores a la representación legal de los trabajadores.

Disposición derogatoria única.

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

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 artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS

- Anexo I: Tabla valores conceptos Cegelec.
- Anexo II: Listados de personal con bolsa de garantía salarial 3.A, 3.C, 3.D, Garantía de Zona Nuclear y Complemento Personal Nuclear.
- Anexo III: Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso.

ANEXO I

Tabla de precios: Conceptos variables

Conceptos	Importe – Euros	Forma de pago
Tóxico-penoso-peligroso 1	5,76	Día trabajado.
Tóxico-penoso-peligroso 2	6,91	Día trabajado.
Tóxico-penoso-peligroso 3	8,37	Día trabajado.
Nocturnidad	0,94	Hora trabajada.
Turno mañana-tarde	0,79	Hora trabajada.
Turno mañana-tarde-noche	1,57	Hora trabajada.
Turno doce horas	1,88	Hora trabajada.
Retén normal (lunes a viernes)	16,00	Día.
Retén sábados y festivos	45,00	Día.
Llamada de retén	60,00	Llamada.
Plus festivo	30,00	Día.

Tabla de precios: Conceptos extra salariales

Conceptos	Importe – Euros	Forma de pago
Dieta completa	55,84	Día natural.
Ayuda de comedor	9,42	Día trabajado.
Kilómetros	0,34	Kilómetros realizados.

Tabla de precios: Horas extras

Conceptos	Importe – Euros	Forma de pago
Técnico Instrumentista N4	21,00	Hora trabajada.
Técnico Instrumentista N5	19,00	Hora trabajada.
Técnico Instrumentista N6	17,00	Hora trabajada.

Conceptos	Importe – Euros	Forma de pago
Encargado	21,00	Hora trabajada.
Jefe de Equipo	19,00	Hora trabajada.
Oficial 1. ^a Especialista	17,00	Hora trabajada.
Técnico de Prevención (Obra)	21,00	Hora trabajada.
Técnico de Calidad (Obra)	19,00	Hora trabajada.
Técnico de Organización (Obra)	17,00	Hora trabajada.
Auxiliar Administrativo (Obra)	12,50	Hora trabajada.
Oficial de 1. ^a	15,00	Hora trabajada.
Oficial de 2. ^a	12,50	Hora trabajada.
Oficial de 3. ^a	11,00	Hora trabajada.
Especialista	10,50	Hora trabajada.

ANEXO II

Listado de personal con bolsa de garantía salarial 3.A y 3.C

Código	Apellidos y nombre
090001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
090002	FERNANDEZ SANCHEZ, MARIANO.
091002	MARTIN VILLAFAFILA, LUIS.
091005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
091008	DE MIGUEL GOMEZ, JUAN MANUEL.
100001	ARENAL DEL RIO, ALFONSO E.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.
100005	DIEZ GONZALEZ, ELADIO.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.
100008	GARCIA GARCIA, JUAN ANTONIO.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
100017	REDONDO FERNANDEZ, CONSTANTINO.
100021	VALDES GARCIA ESPANTALEON, LUCIANO.
100022	VOZMEDIANO BERNAL, ANTONIO.
101130	CALZAS PEREZ, JUAN JOSE.
110005	FERNANDEZ DE CAÑETE RODRIGUEZ, RAFAEL JOSE.
111241	DUQUE DUQUE, AQUILINO.
130006	BASTANTE RUIZ, GREGORIO.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
191574	BRAVO FRAGUA, ALVARO.
191575	DA COSTA CARBALLO, JAVIER.
191576	JIMENEZ ARGUDO, ERNESTO.
191577	MORENO MARCOS, ANTONIO JESUS.
211044	FERNANDEZ DOMINGUEZ, ANTONIO RAFAEL.
271132	VEIGA SEOANE, HECTOR MANUEL.
281117	CORRAL MARTIN, JOSE ANTONIO.
330030	VALLE FERNANDEZ, ANTONIO JAVIER.

Código	Apellidos y nombre
280158	RAMOS SANCHEZ, JOSE LUIS.
281015	GARCIA GARCIA, MIGUEL ANGEL.
281596	TOMAS IBAÑEZ, DANIEL de.
330002	BAUTISTA SOTO, JESUS.
330005	DELGADO LANDERAS, JOSE LUIS.
330013	GONZALEZ MORO, RUFINO.
331002	QUINTANAL ALONSO, JOSE ALADINO.

Listado de personal con bolsa de garantía salarial 3.D

Código	Apellidos y nombre
500004	ABOS REINALES, RAUL.
500005	ADAN VAL, JUAN CARLOS.
281562	AGUILERA BAYOD, SEBASTIAN PABLO.
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 E.
280198	ARRIAZA MARTIN, JULIAN.
130006	BASTANTE RUIZ, GREGORIO.
330002	BAUTISTA SOTO, JESUS.
500007	BAZAN MAROTO, ALBERTO.
281110	BLASCO BASELGA, JUAN PABLO.
191574	BRAVO FRAGUAS, ALVARO.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.
281127	BULLOCK , STEPHAN LEWIS.
500002	CABAÑERO AGUILAR, TOMAS.
101130	CALZAS PEREZ, JUAN JOSE.
500008	CAMARERO VIEJO, JOSE IGNACIO.
101223	CAMPO LUMBRERAS, JOSE del.
450023	CARRASCO MORA, MARIO.
500016	CHAVARRIA PUEYO, ANGEL FRANCISCO.
281550	CIUDAD HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL.
191477	CONTERA DE LA TORRE, ROBERTO.
281117	CORRAL MARTIN, JOSE ANTONIO.
331104	CORUJO HOYOS, RUBEN.
450024	CRESPO MARTIN, ENRIQUE.
281589	CUESTA DOMINGUEZ, JORGE.
191575	DA COSTA CARBALLO, JAVIER.
91008	DE MIGUEL GOMEZ, JUAN MANUEL.
330005	DELGADO LANDERAS, JOSE LUIS.
280089	DIAZ LOPEZ, JOSE.
280154	DIAZ MONTESINOS, SUSANA.
90003	DIEGO HOYO, ALEJANDRO.
100005	DIEZ GONZALEZ, ELADIO.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
500001	DOMINGUEZ ITURBIDE, JUAN.
111241	DUQUE DUQUE, AQUILINO.
281607	DYWAN , MARIUSZ PIOTR.
281592	ECHEVARRIA CASADO, GUILLERMO.

Código	Apellidos y nombre
281601	ENCINAS TOBOSO, LEONCIO.
281423	ESCOBAR SANCHO, RAUL.
500010	ESPES TRULLEN, LUIS.
130046	ESTEPA LAGUNA, JOSE MARIA.
101289	ESTEPA MANZANO, JOSE LUIS.
90001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
331148	FERNANDEZ BENITO, FIDEL.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.
211044	FERNANDEZ DOMINGUEZ, ANTONIO RAFAEL.
90002	FERNANDEZ SANCHEZ, MARIANO.
110005	FERNANDEZ DE CAÑETE RODRIGUEZ, RAFAEL JOSE.
210006	GALAN CASANA, MANUEL.
91005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
91120	GARCIA ALIAGA, ISIDRO MANUEL.
281009	GARCIA BALLESTEROS, GONZALO.
281042	GARCIA GARCIA, ANTONIO.
100008	GARCIA GARCIA, JUAN ANTONIO.
101253	GARCIA GARCIA, LUIS FRANCISCO.
281015	GARCIA GARCIA, MIGUEL ANGEL.
280199	GARCIA SEOANE, FRANCISCO JAVIER.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
20001	GARRIDO RODRIGUEZ, FRANCISCO JAVIER.
330132	GOMEZ LORENZO, JOSE LUIS.
280200	GOMEZ MARTIN, AGUSTIN.
191480	GONZALEZ CANO, MARIA LORENA.
330013	GONZALEZ MORO, RUFINO.
500011	GUERRA CABALLERO, JORGE.
281493	GUERRERO ESCARATE, CARLOS ANDRES.
191609	HAYA IZQUIERDO, JESUS.
280191	HERRANZ FERNANDEZ, CARLOS DAVID.
330019	HEVIA VALLINA, VICENTE.
281228	HIDALGO MARTINEZ, ANTONIO.
281452	HOYAS MORENO, SERGIO.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
191576	JIMENEZ ARGUDO, ERNESTO.
280035	LE BARBIER , LUCIE FLORENTINA.
90006	LETONA SUSINOS, ENRIQUE.
281545	LOPEZ RUIZ, JOSE LUIS.
500012	LOPEZ SANZ, LUIS MIGUEL.
281567	LOPEZ ZALDIVAR, ANGELICA.
190070	MARTIN BLAZQUEZ, FERNANDO.
91002	MARTIN VILLAFAMILA, LUIS.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
90009	MARTINEZ BAUTISTA, ISMAEL.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
280195	MARTINEZ HERRAIZ, FERNANDO.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
281588	MARTINEZ MARTIN, VICTOR DANIEL.
281531	MARTINEZ ORDOÑEZ, JOSE VICENTE.
280145	MARTINEZ ROCA, LETICIA.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.

Código	Apellidos y nombre
281599	MASAGUE GOMES, JOSE.
280041	MATIAS PERAL, DAVID.
281584	MAYAYO SANCHEZ, BERNARDO HELIODORO.
280121	MECA GALINDO, AGUSTIN.
281585	MENDIOLA SANTOS, BONIFACIO.
331010	MENENDEZ GARCIA, JUAN MIGUEL.
500014	MILLAN MIGUEL, JOSE MANUEL.
281445	MONTES GARCIA, LUIS ALBERTO.
471017	MORENO CEA, FELIX.
191577	MORENO MARCOS, ANTONIO JESUS.
281594	MOTA MARCOS, MOISES.
281595	MUÑIZ BLANCO, JAVIER.
191608	OLIVENCIA SANCHEZ, RUBEN.
331246	ORDIZ SUAREZ, PABLO.
281420	PAINO OTERO, ESTHER.
281590	PAJARES REVUELTA, ROSA MARIA.
281551	PALMA PARRA, HELMAR ALBERTO.
281598	PARRA GARCIA, VICTOR.
280194	PEREZ ARIAS, RAMON.
331086	PEREZ LOPEZ, BRUNO.
281434	PEREZ PEREZ, MIGUEL ANGEL.
191530	PONCE BELLIDO, JUAN LUIS.
280197	PONTES JIMENEZ, JAVIER.
281538	POPA POPA, VASILE.
281262	PORTILLO NAVARRO, JOSE MANUEL.
281591	PRIETO CARCELLER, EMILIO.
281608	PULIDO GUIO, LUIS MIGUEL.
331226	QUINTANA FERNANDEZ, SANTIAGO.
331002	QUINTANAL ALONSO, JOSE ALADINO.
280058	RAMIREZ HINAREJOS, ANTONIA.
280158	RAMOS SANCHEZ, JOSE LUIS.
191472	RECUERO GARCIA, SOLEDAD.
100017	REDONDO FERNANDEZ, CONSTANTINO.
281603	RODRIGUEZ REYES, JOSE MIGUEL.
281582	RODRIGUEZ VICENTE, ROBERTO.
281600	ROMERO CRESPO, SEBASTIAN.
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.
101261	SERRANO SERRANO, CARLOS JAVIER.
191462	SERRANO SUAREZ, JUAN ANDRES.
281596	TOMAS IBAÑEZ, DANIEL de.
101248	TRAPERO SERRANO, EMILIO.
280133	TRENADO CABANILLAS, FRANCISCO.
100021	VALDES GARCIA ESPANTALEON, LUCIANO.
330030	VALLE FERNANDEZ, ANTONIO JAVIER.
271132	VEIGA SEOANE, HECTOR MANUEL.
101294	VELAZQUEZ LUENGO, DAVID.

Código	Apellidos y nombre
281556	VERA RIVERA, WENCESLAO.
90079	VICARIO ESPINOSA, JOSE LUIS.
281606	VILLAPUN BARBERA, JAVIER.
100022	VOZMEDIANO BERNAL, ANTONIO.

Listado de personal con Garantía de Complemento Personal Nuclear

COD.	Apellidos y nombre
91001	ALIENDE ESTEFANO, MIGUEL ANGEL.
100001	ARENAL DEL RIO, ALFONSO E.
130006	BASTANTE RUIZ, GREGORIO.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.
281117	CORRAL MARTIN, JOSE ANTONIO.
91008	DE MIGUEL GOMEZ, JUAN MANUEL.
100005	DIEZ GONZALEZ, ELADIO.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
90001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
90002	FERNANDEZ SANCHEZ, MARIANO.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.
91005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
100008	GARCIA GARCIA, JUAN ANTONIO.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
91002	MARTIN VILLAFAFILA, LUIS.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
100017	REDONDO FERNANDEZ, CONSTANTINO.
100021	VALDES GARCIA ESPANTALEON, LUCIANO.
100022	VOZMEDIANO BERNAL, ANTONIO.

Listado de personal con Garantía de Zona Nuclear

Código	Apellidos y nombre
500004	ABOS REINALES, RAUL.
500005	ADAN VAL, JUAN CARLOS.
281562	AGUILERA BAYOD, SEBASTIAN PABLO.
91001	ALIENDE ESTEFANO, MIGUEL ANGEL.
281514	ALONSO SANTAMARIA, DAVID.
330060	ALONSO VIGIL, M. ^a DEL CARMEN.
450007	ARANDA REDONDO, JUAN CARLOS.
100001	ARENAL DEL RIO, ALFONSO E.
130006	BASTANTE RUIZ, GREGORIO.
330002	BAUTISTA SOTO, JESUS.
500007	BAZAN MAROTO, ALBERTO.
281110	BLASCO BASELGA, JUAN PABLO.
191574	BRAVO FRAGUAS, ALVARO.
100003	BUENO RABADAN, ANGEL.

Código	Apellidos y nombre
101130	CALZAS PEREZ, JUAN JOSE.
500008	CAMARERO VIEJO, JOSE IGNACIO.
101223	CAMPO LUMBRERAS, JOSE DEL.
281550	CIUDAD HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL.
191477	CONTERA DE LA TORRE, ROBERTO.
281117	CORRAL MARTIN, JOSE ANTONIO.
331104	CORUJO HOYOS, RUBEN.
281589	CUESTA DOMINGUEZ, JORGE.
191575	DA COSTA CARBALLO, JAVIER.
91008	DE MIGUEL GOMEZ, JUAN MANUEL.
330005	DELGADO LANDERAS, JOSE LUIS.
280089	DIAZ LOPEZ, JOSE.
280154	DIAZ MONTESINOS, SUSANA.
100005	DIEZ GONZALEZ, ELADIO.
190055	DOMINGUEZ BASTANTE, VICENTE.
500001	DOMINGUEZ ITURBIDE, JUAN.
111241	DUQUE DUQUE, AQUILINO.
281607	DYWAN , MARIUSZ PIOTR.
281592	ECHEVARRIA CASADO, GUILLERMO.
281601	ENCINAS TOBOSO, LEONCIO.
281423	ESCOBAR SANCHO, RAUL.
500010	ESPES TRULLEN, LUIS.
130046	ESTEPA LAGUNA, JOSE MARIA.
101289	ESTEPA MANZANO, JOSE LUIS.
90001	FERNANDEZ ARTOLA, JUAN IGNACIO.
331148	FERNANDEZ BENITO, FIDEL.
100007	FERNANDEZ DE LA CASA, JOSE.
211044	FERNANDEZ DOMINGUEZ, ANTONIO RAFAEL.
90002	FERNANDEZ SANCHEZ, MARIANO.
110005	FERNANDEZ DE CAÑETE RODRIGUEZ, RAFAEL JOSE.
91005	GARCIA ALCAIDE, ISIDRO.
91120	GARCIA ALIAGA, ISIDRO MANUEL.
281009	GARCIA BALLESTEROS, GONZALO.
281042	GARCIA GARCIA, ANTONIO.
100008	GARCIA GARCIA, JUAN ANTONIO.
101253	GARCIA GARCIA, LUIS FRANCISCO.
281015	GARCIA GARCIA, MIGUEL ANGEL.
100009	GARCIA ROJO GARCIA, JOSE LUIS.
330132	GOMEZ LORENZO, JOSE LUIS.
191480	GONZALEZ CANO, M.ª LORENA.
330013	GONZALEZ MORO, RUFINO.
500011	GUERRA CABALLERO, JORGE.
281493	GUERRERO ESCARATE, CARLOS ANDRES.
191609	HAYA IZQUIERDO, JESUS.
280191	HERRANZ FERNANDEZ, CARLOS DAVID.
330019	HEVIA VALLINA, VICENTE.
281228	HIDALGO MARTINEZ, ANTONIO.
281452	HOYAS MORENO, SERGIO.
100012	JEREZ JIMENEZ, JUAN MANUEL.
191576	JIMENEZ ARGUDO, ERNESTO.
280035	LE BARBIER , LUCIE FLORENTINA.
90006	LETONA SUSINOS, ENRIQUE.

Código	Apellidos y nombre
281545	LOPEZ RUIZ, JOSE LUIS.
500012	LOPEZ SANZ, LUIS MIGUEL.
281567	LOPEZ ZALDIVAR, ANGELICA.
91002	MARTIN VILLAFAFILA, LUIS.
190007	MARTINEZ ALBA, JUAN.
90009	MARTINEZ BAUTISTA, ISMAEL.
100013	MARTINEZ GARCIA, LUIS FERNANDO.
190008	MARTINEZ MARCOS, ANTONIO.
281588	MARTINEZ MARTIN, VICTOR DANIEL.
281531	MARTINEZ ORDOÑEZ, JOSE VICENTE.
280145	MARTINEZ ROCA, LETICIA.
100015	MARTINEZ TRUJILLO, JESUS MARIA.
100014	MARTINEZ TRUJILLO, SALVADOR.
281599	MASAGUE GOMES, JOSE.
280041	MATIAS PERAL, DAVID.
280121	MECA GALINDO, AGUSTIN.
281585	MENDIOLA SANTOS, BONIFACIO.
331010	MENENDEZ GARCIA, JUAN MIGUEL.
500014	MILLAN MIGUEL, JOSE MANUEL.
281445	MONTES GARCIA, LUIS ALBERTO.
471017	MORENO CEA, FELIX.
191577	MORENO MARCOS, ANTONIO JESUS.
281595	MUÑIZ BLANCO, JAVIER.
191608	OLIVENCIA SANCHEZ, RUBEN.
331246	ORDIZ SUAREZ, PABLO.
281420	PAINO OTERO, ESTHER.
281551	PALMA PARRA, HELMAR ALBERTO.
281598	PARRA GARCIA, VICTOR.
331086	PEREZ LOPEZ, BRUNO.
281434	PEREZ PEREZ, MIGUEL ANGEL.
191530	PONCE BELLIDO, JUAN LUIS.
281538	POPA POPA, VASILE.
281262	PORTILLO NAVARRO, JOSE MANUEL.
281591	PRIETO CARCELLER, EMILIO.
281608	PULIDO GUIO, LUIS MIGUEL.
331226	QUINTANA FERNANDEZ, SANTIAGO.
331002	QUINTANAL ALONSO, JOSE ALADINO.
280058	RAMIREZ HINAREJOS, ANTONIA.
280158	RAMOS SANCHEZ, JOSE LUIS.
191472	RECUERO GARCIA, SOLEDAD.
100017	REDONDO FERNANDEZ, CONSTANTINO.
281603	RODRIGUEZ REYES, JOSE MIGUEL.
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.
101261	SERRANO SERRANO, CARLOS JAVIER.
191462	SERRANO SUAREZ, JUAN ANDRES.
281596	TOMAS IBAÑEZ, DANIEL de.
101248	TRAPERO SERRANO, EMILIO.

Código	Apellidos y nombre
100021	VALDES GARCIA ESPANTALEON, LUCIANO.
330030	VALLE FERNANDEZ, ANTONIO JAVIER.
271132	VEIGA SEOANE, HECTOR MANUEL.
101294	VELAZQUEZ LUENGO, DAVID.
281556	VERA RIVERA, WENCESLAO.
90079	VICARIO ESPINOSA, JOSE LUIS.
281606	VILLAPUN BARBERA, JAVIER.
100022	VOZMEDIANO BERNAL, ANTONIO.

ANEXO III

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

1. Principios:

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, Cegelec se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirán en la labor de prevenirlos, sensibilizando a los trabajadores e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y velarán por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente Protocolo:

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o «mobbing» asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso:

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes

(exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

3. Acoso laboral, moral o «mobbing»:

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o «mobbing»:

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo. Pueden ser conductas practicadas por la organización y/o con la finalidad de reducir las posibilidades de comunicación y/o que afectan o pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona:

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.

Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.

Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.

Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).

Ignorar la presencia de la persona.

No dirigir la palabra a la persona.

Amenazas y agresiones físicas.

Amenazas verbales o por escrito.

Gritos o insultos.

Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que se produce del/a jefe/a al/a subordinado/a.

Ascendente: El que se produce del/a subordinado/a hacia el/la jefe/a.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

4. Medidas de prevención del acoso:

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

Se facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5. Ámbito de aplicación y vigencia:

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso:

a) Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.

Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el código de conducta de aplicación para las faltas muy graves.

b) Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja/denuncia, a la que se le asignará un número de expediente, ante el Director/a de Recursos Humanos, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, de manera verbal o escrita de la siguiente manera:

Directamente por la persona afectada,

Por la persona afectada a través de su representación sindical, o

Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

En caso de una queja/denuncia verbal la persona receptora, podrá requerir que la misma se tramite por escrito en función de las circunstancias y los hechos expuestos.

i. Forma de la queja/denuncia:

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

ii. Órgano instructor:

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad o la persona de la comisión de igualdad designada por la parte social.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

iii. Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse con la persona, denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesario. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen-propuesta a la Dirección de RRHH y a la Comisión de Igualdad, para que se adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

iv. Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas o medidas de vigilancia que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe-propuesta, que será elevado a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad para que elaboren un informe final lo antes posible, sin que todo el procedimiento haya podido extenderse a más de 20 días.

v. Resultado de la instrucción y acciones:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales desde que reciben el informe final.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

Finalizado el procedimiento, los instructores/as podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo (en caso de que no exista Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad):

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales. Así mismo, una persona de dicho comité participará en las reuniones anuales para la revisión de los casos de acoso.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.