

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2801 *Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Claved, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Claved, S.A. (Código de convenio: 90101362012013), que fue suscrito el 20 de diciembre de 2019, 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 de los centros de trabajo de Barcelona y A Coruña, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 13 de febrero de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLAVED, S.A.U., PARA LOS AÑOS 2019-2024

CAPÍTULO 1

Aspectos generales

Sección 1. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo de empresa negociado y concertado por los representantes legales de la Empresa y por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, se aplicará a todas aquellas actividades definidas en su objeto social actual, así como aquellas que pudieran constituirse en el futuro, si se produjera ampliación del mismo durante la vigencia del presente Convenio.

Por tanto, se entienden incluidas, entre otras, las relacionadas con la fabricación, venta, importación y exportación de material eléctrico, material para gas, agua y telecomunicaciones, así como todas aquellas necesarias para la correcta prestación de dichos servicios.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo afecta a los centros de trabajo de los que dispone la empresa Claved, S.A., en el territorio español, sitios en carretera C-17, kilómetro 17,82, de Lliçà de Vall, 08185 Barcelona, y, en Rúa Severo Ochoa, 58, 15008 de A Coruña.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Claved, S.A., independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado dicha relación.

Por consiguiente, quedan automáticamente fuera del ámbito del Convenio, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por Ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de naturaleza especial.

Sección 2. *Cláusulas de garantía*

Artículo 4. *Entrada en vigor y duración.*

La duración del presente Convenio colectivo será de 6 años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024, ambos inclusive.

No obstante, e independientemente de la fecha de publicación en el diario o boletín correspondiente, sus efectos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2019, con la excepción de aquellos aspectos del texto articulado que establezcan una vigencia distinta por razón de la materia específica que se trate.

El Convenio colectivo quedará prorrogado de forma automática por periodos de una anualidad a partir de la finalización de la vigencia del mismo, en el caso de que ninguna de las partes legitimadas haga uso del derecho de denuncia en los términos pactados en el artículo 5.

Prorrogado el Convenio colectivo, las condiciones establecidas en él se aplicarán globalmente, formando un conjunto orgánico e indivisible, hallándose las partes vinculadas a su cumplimiento.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Con el fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente Convenio colectivo, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá llevar a cabo el trámite de denuncia del mismo antes del término de la vigencia establecida, esto es, el 31 de diciembre de 2024.

Sólo será válida la denuncia ejercitada por quién esté legitimado para ello. Una vez denunciado el convenio seguirá aplicándose hasta la firma de un nuevo convenio.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su vigencia.

La misma deberá llevarse a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, con indicación de la legitimación que ostenta para ello, y las materias objeto de la negociación que se pretende. La parte receptora deberá acusar recibo de este escrito y, del mismo, se remitirá copia a la autoridad laboral competente para su constancia y registro.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, conforme a lo establecido por el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación y estableciéndose un calendario de negociación.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio se establece en 3 meses desde la fecha de pérdida de vigencia del presente.

Ambas partes se comprometen a llevar a cabo la negociación bajo el principio de buena fe que permita alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo y reducir al máximo el vacío en la aplicación de las cláusulas anteriormente vigentes.

Sección 3. Respeto a lo convenido

Artículo 6. Respeto a lo convenido.

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente, éste perdería eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sección 4. Comisión Paritaria

Artículo 7. Interpretación.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se constituye la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

Artículo 8. Composición.

Esta Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento, estará compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por cada una de las partes negociadoras del presente Convenio.

Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a cinco días hábiles.

Recibida la petición de cualquiera de las partes, la Comisión comunicará su resolución en relación con los conflictos planteados en un plazo no superior a quince días hábiles y en el caso de no llegar a acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias existentes a los Tribunales de solución extrajudicial de conflictos, respectivamente, según se trate del centro de trabajo de A Coruña o de Barcelona, bien al «AGA» (Galicia), o bien al (TLC) Tribunal Laboral de Cataluña, mediante los procedimientos de conciliación, mediación y/o en su caso arbitraje.

Actuará como Secretario uno de los miembros elegidos de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

Artículo 9. Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
- b) Entender de aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores, debiendo someterse ante dicha Comisión tales controversias, con anterioridad al planteamiento de un conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral.
- c) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo de dicha normativa.

Artículo 10. Domicilio.

El domicilio de dicha Comisión será el propio domicilio social de la Empresa, sito en Carretera C-17, Kilómetro 17,82, de Lliçà de Vall, (08185) Barcelona y Rúa Severo Ochoa, 58, (15008) de A Coruña.

Artículo 11. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

11.1 Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

11.2 Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

CAPÍTULO 2**Organización del trabajo****Sección 1. Facultades y obligaciones de la dirección****Artículo 12. Norma general.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 13. Facultades de la dirección.

Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, según alguno de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La determinación de las políticas generales de la empresa: Financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.
- c) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- d) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

- e) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- f) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- g) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- h) El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.
- i) La clasificación y funciones de los trabajadores/as en ausencia de pacto concreto que le vincule.
- j) La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.
- k) El régimen de disciplina en el trabajo.
- l) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta.
- m) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etcétera.
- n) Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- o) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- p) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos.
- q) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores.
- r) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- s) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.
- t) En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 14. *Obligaciones de la dirección de empresa.*

Son obligaciones de la dirección de empresa:

- a) Informar a la representación legal de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.
- b) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.
- c) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la dirección de empresa y los trabajadores.

Sección 2. Sistemas y métodos de trabajo.

Artículo 15. *Norma general.*

15.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

15.2 La Empresa podrá establecer un sistema de racionalización y, en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones

mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

Artículo 16. *Momentos.*

16.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

- a) Racionalización de las tareas.
- b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

16.2 Las empresas prestarán atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 17. *Racionalización.*

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de rendimientos.
- c) Normalización de tareas.
- d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 18. *Simplificación.*

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 19. *Análisis de rendimientos.*

19.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa.

19.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 20. *Normalización de tareas.*

Es facultad privativa de la dirección de empresa la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 21. *Plantillas.*

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 22. *Valoración de puestos.*

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 23. *Adaptación a los puestos de trabajo.*

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, se realizará utilizándose por la dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Formación adecuada.
Experiencia necesaria.
Acomodación al puesto de trabajo.
Interés suficiente.
Calidad del material utilizado.
Cambios en los factores de medio ambiente.
Eficacia de las herramientas.
Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 24. *Vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales.*

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constitucionales.

Sección 3. Clasificación profesional.

Artículo 25. *Norma general.*

25.1 La estructura de encuadramiento profesional aplicable en la Empresa, basada en grupos profesionales, consta de 6 grupos, debiendo asignarse a cada trabajador y trabajadora a un grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible, si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la Dirección de empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar esta situación a la representación de los trabajadores, según establece el Artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como, la formación requerida para cada uno de ellos.

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.

25.2 La dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

25.3 La previsión de los distintos grupos profesionales no supondrá la obligación de tenerlos todos, siendo facultad de la empresa la implantación de todos o alguno de ellos.

25.4 El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores que presten servicios para la Empresa serán adscritos a alguno de los siguientes Grupos profesionales:

Grupo profesional 1.

Criterios generales:

Los trabajadores/ras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias 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 número 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Analistas de sistemas (titulación superior), arquitectos, directores de áreas o servicios, ingenieros, licenciados.

Tareas:

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, 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 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 número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: titulados superiores de entrada, ATS, arquitectos técnicos (aparejadores), ayudantes de ingeniería y arquitectura, ingenieros técnicos (peritos), titulados grado medio, graduados sociales.

Tareas:

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 de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las 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.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, 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 segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: analista programador, delineante proyectista, dibujante proyectista.

Empleados: jefes de áreas o servicios, jefes administrativos.

Operarios: contraamaestre, jefe de taller, maestro industrial.

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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos 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, provisiones 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 de 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 misma, 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/ras 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 los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), 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 número 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: delineantes de 1.ª, técnicos en general.

Operarios: encargados, profesional de oficio especial.

Tareas:

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 de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. 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.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. 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.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. 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.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en 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 de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) 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 número 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: delineante de 2.^a, oficiales administrativos, oficiales de laboratorio, oficiales de organización, viajante.

Operarios: chofer de camión, profesionales de oficio de 1.^a, profesionales de oficio de 2.^a

Tareas:

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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, 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 del 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 cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven 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 los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, 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 plantillas 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, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

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

Grupo profesional 6.

Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, 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 (ESO) o técnico auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: almacenero, auxiliares en general, conserje, pesador-basculero, telefonista.

Operarios: conductor de máquina, chofer de turismo, especialista, profesional de oficio de 3.ª, Peón.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes 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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de 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 muestras 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 de producción 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.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

CAPÍTULO 3

Contratación y empleo

Artículo 27. *Contratación.*

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

Artículo 28. *Período de prueba.*

28.1 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses.

28.2 Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

28.3 El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

28.4 Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 29. *Ceses.*

29.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de quince días.

29.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO 4

Condiciones económicas

Sección 1. *Estructura salarial*

Artículo 30. *Normas generales.*

Las condiciones retributivas del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo serán las que se indican en este capítulo.

Artículo 31. *Compensación y absorción.*

Para aquellos trabajadores que pudieran tener un Plus Voluntario y/o un complemento «ad personam», durante la vigencia del Convenio no se aplicará la compensación y absorción, salvo en el caso de una subida del SMI que implique que el incremento anual bruto de la retribución conjunta (Salario Base + Plus Voluntario + Complemento «ad personam») esté por encima del IPC +0,4 %.

En ese caso y, solo en este caso, y durante la vigencia del Convenio, la compensación y la absorción se llevará a cabo compensando y absorbiendo inicialmente el Plus Voluntario y, una vez agotado dicho concepto, compensado y absorbiendo el Complemento «ad personam» hasta garantizar un incremento anual bruto de la retribución conjunta (Salario Base + Plus Voluntario + Complemento «ad personam») del IPC +0,4 %.

En el caso de darse un IPC negativo, no se aplicaría descuento sobre las retribuciones percibidas, si bien se aplicaría a cuenta de futuras subidas.

Artículo 32. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado en el presente Convenio colectivo, manteniéndose y abonándose como complemento «ad personam». Dicho complemento no es compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente durante la vigencia del Convenio, (salvo lo dispuesto en el artículo anterior) para garantizar un incremento anual bruto de la retribución conjunta (Salario Base + Plus Voluntario + Complemento «ad personam») del IPC +0,4 %.

En el caso de los trabajadores que sólo dispongan de Salario Base y el incremento anual bruto de dicho concepto, según se establece en el artículo 33, sea inferior al IPC +0,4%, percibirán como Complemento «ad personam» la cantidad bruta adicional resultante para alcanzar ese incremento anual bruto del IPC +0,4%.

Artículo 33. *Salario.*

Ambas representaciones acuerdan que el salario que percibirán los trabajadores en el año 2019, queda establecido en el anexo n.º 1 de las tablas salariales en ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional fijado para dicho periodo mediante Real Decreto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España.

El salario establecido en dichas tablas se modificará, anualmente según lo regulado en los artículos anteriores.

Sección 2. *Otras retribuciones*

Artículo 34. *Plus Voluntario.*

Durante la vigencia del Convenio y, salvo lo establecido en el artículo 31, este concepto no será ni compensable, ni absorbible ni re valorizable. Y, como establece el artículo 32, la garantía de que el incremento anual de la retribución bruta conjunta (Salario Base + Plus Voluntario + Complemento «ad personam») no sea inferior al IPC + 0,4 %, se llevará a cabo mediante la revaloración conjunta del Salario Base y el Complemento «ad personam».

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

35.1 Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales correspondientes a las fiestas de Navidad y verano respectivamente, consistiendo cada una de ellas en una mensualidad completa.

Las gratificaciones de verano y Navidad se satisfarán, el día 30 de junio, y el 22 de diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

35.2 En virtud del presente convenio, se establece una gratificación extraordinaria anual adicional de 600 euros brutos, esta paga será proporcional al tiempo de alta del trabajador en la empresa durante cada año. Se abonará el día 30 de septiembre, excepcionalmente, la cantidad correspondiente al año 2019 se abonará el 31 de diciembre de 2019.

35.3 Dichas gratificaciones extraordinarias se revalorizará anualmente, en función de la subida del IPC, más un 0,4%.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias se contempla como un hecho excepcional, debiendo acudir en primer término a la distribución irregular de la jornada, mediante los mecanismos habilitados en el presente Convenio colectivo.

Cuando ello no sea posible, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, debiéndose compensar las mismas por periodos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o retribuyéndolas.

El valor de la hora extraordinaria será el valor resultante de dividir la retribución total anual bruta por la jornada efectiva anual, con un tope máximo de 14,22 €, actualizándose anualmente, durante la vigencia del convenio en función de la subida del IPC, más un 0,4%.

Cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, sábado o domingo ese valor máximo de 14,22€ actualizado anualmente en función de la subida del IPC, más un 0,4%, se incrementará con el 10 por ciento.

No obstante, el carácter voluntario de las horas extraordinarias, se establece su obligatoriedad en aquellos supuestos de fuerza mayor, averías de necesaria reparación y suplencias urgentes en jornada ordinaria.

Artículo 37. *Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

37.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación consistente en 6,19€/día, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

37.2 La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

37.3 La cuantía convenida en el apartado 1 de este artículo comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

37.4 En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

37.5 La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 38. *Salidas, viajes y dietas.*

38.1 Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de 22 euros diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales, y de 8€ diarios por media dieta si sólo se produce una comida principal, incrementándose anualmente el IPC+0,4 %, hasta alcanzar el máximo de los 11 euros.

En el caso de los trabajadores cuya jornada habitual sea la jornada intensiva recibirán como compensación mediante Cheques de Comida el equivalente a 8,13€ por cada día de trabajo completo que realice en jornada partida. Dicho importe se incrementará anualmente, según el IPC+0,4 %, hasta alcanzar el máximo de los 11 euros.

Igualmente, los trabajadores que perciben como compensación de comida los Cheques de Restaurante, el importe por día laboral de dichos Cheques será de 8,13€, incrementándose anualmente durante la vigencia del convenio, el IPC+0,4%, hasta alcanzar el máximo de los 11 €.

Se establece una compensación por kilómetro para aquellos supuestos en el trabajador deba utilizar su vehículo de 0,30€, teniendo en cuenta las limitaciones tributarias y de Seguridad Social existentes en cada momento.

La empresa podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

38.2 Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención, viaje y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 39. *Uso de coche particular.*

Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, deberán establecer de mutuo acuerdo una compensación económica.

Artículo 40. *Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales.*

40.1 La empresa observará la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

40.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de empresa y los trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

40.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, la empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

40.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que la empresa facilitará cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

40.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa.

Artículo 41. *Pago de haberes.*

El abono de los salarios devengados se efectuará mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los anticipos que se puedan pactar en cada caso, debiendo ser abonadas entre los días uno y cinco del mes siguiente.

CAPÍTULO 5

Tiempo de trabajo

Sección 1. Jornada y calendario

Artículo 42. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal adscrito al presente Convenio colectivo será de 1.750 horas anuales.

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores dispondrán anualmente de un día adicional de libre elección.

En todo, caso el total de los días anuales de libre elección que correspondan según el cálculo del calendario, serán proporcionales con el periodo anual de permanencia de cada trabajador en la empresa.

Artículo 43. *Calendario.*

La elaboración del calendario, previa información a la representación legal de los trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

Artículo 44. *Distribución de la jornada.*

Las especiales características del ciclo productivo de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas que puedan surgir, tales como

entregas urgentes, puntas de trabajo, disminución de la actividad, ausencias de personal, circunstancias productivas imprevistas, etcétera.

Todo ello conlleva que las actividades de producción, fabricación y/o venta sean irregulares durante el año, fluctuando en los diferentes periodos del año.

Consecuentemente, ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo que permita contribuir a una mayor productividad y adecuación a las necesidades productivas puntuales, sin perjuicio del obligado respecto a los mínimos de derecho necesario reconocido a los trabajadores en la normativa legal vigente.

Así, la Dirección de la empresa podrá distribuir la jornada en función de las necesidades productivas, pudiendo extender la misma hasta el máximo legal previsto, debiendo comunicar dichas situaciones con la máxima antelación posible, garantizando siempre que los trabajadores afectados tengan conocimiento de tales modificaciones y de la hora de la prestación resultante de aquella con un preaviso mínimo de 5 días.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, doce horas.

Sección 2. Vacaciones

Artículo 45. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de la empresa afectada por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, no pudiendo ser sustituibles por compensación económica.

Los trabajadores conocerán las fechas de disfrute con, al menos, dos meses de antelación a su comienzo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48. 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 46. Fiestas.

Serán consideradas fiestas laborales las que se fijen anualmente en el calendario oficial editado por la Generalitat de Catalunya y la Xunta de Galicia, para cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 47. Permisos especiales retribuidos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la legislación vigente, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o

mínimo de Convenio, complemento «ad personam» y Plus Personal por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

b) Tres días laborables en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres, abuelos, hijos, cónyuges y hermanos.

No obstante, en caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante de forma continua o alterna, a su elección, mientras dure la enfermedad grave u hospitalización.

c) Durante tres días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuges e hijos.

d) Tres días naturales, por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos de uno u otro cónyuge.

e) En el caso de los apartados b), c), y d) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

f) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

i) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1.º grado aquejados de enfermedades oncológicas, cuya retribución será el promedio de los últimos 3 meses del salario del trabajador solicitante.

Para su utilización, y con dicha finalidad, el trabajador será el responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como, la justificación médica del acompañamiento.

k) También tendrán derecho aquellos trabajadores que lo soliciten, a cinco días de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de la línea recta ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 48. *Acumulación horas lactancia.*

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal, y, será equivalente a 14 días laborables.

Artículo 49. «Por nacimiento».

El progenitor distinto a la madre biológica, tendrá derecho a la suspensión de su contrato trabajador, de conformidad con lo establecido en el Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Excedencias.*

50.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no

menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

50.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por nacimiento podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquella, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

50.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 51. *Licencia sin sueldo.*

a) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

b) El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, hasta 48 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 52. *Bajas por enfermedad.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal por enfermedad justificada y con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Adicionalmente, en los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad justificada y, durante la vigencia del presente convenio, la Compañía compensará, a través del «Complemento IT», el 50 % de la diferencia entre lo percibido y el 100 % de la base de cotización del trabajador.

En el caso de que el índice de absentismo por Incapacidad Temporal sea igual o inferior al 0,5%, la Compañía compensará la diferencia restante entre lo percibido hasta el 100% de la base de cotización.

Para esta cuestión se aplicará como máximo los 6.000 € del fondo social pendiente de uso.

En el caso de que la cuantía global a compensar para todos los trabajadores supere los 6.000€, dicha cuantía máxima se repartirá de forma proporcional entre los trabajadores que tienen derecho a esa compensación.

Artículo 53. *Visitas al médico.*

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de

especialistas del Servei Català de la Salut, para los trabajadores adscritos al centro de trabajo de de Lliça de Vall, (Barcelona), y, del Servizo Galego de Saúde para los trabajadores adscritos al centro de trabajo de C/Rua Severo Ochoa, n.º 58, de A Coruña), si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 22 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 15 años.

Artículo 54. *Accidentes de trabajo.*

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

CAPÍTULO 6

Régimen disciplinario

Artículo 55. *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.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente Convenio.

Artículo 56. *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 57. *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 aún 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 58. *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 prevaliéndose 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 59. 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 60. 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 7

Actividad sindical

Artículo 61. *Derechos sindicales de los trabajadores.*

61.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

61.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

61.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a la empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical.

La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, la empresa efectuará las detracciones durante períodos de un año.

61.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

61.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

61.2 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

61.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

61.2.2 En el caso de que la empresa ocupe a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

61.2.3 El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

61.2.4 Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

61.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal.

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64.

61.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente del Régimen General de la Seguridad Social.

b) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre Régimen General de la Seguridad Social.

c) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación y para su validez, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa, por el sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente.

d) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

e) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

f) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

g) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 62. *Crédito horario.*

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de 15 horas mensuales por delegado retribuidas que la ley determina para el desempeño de su labor sindical, debiendo justificar ante la Dirección de la empresa el uso de dichas horas.

Artículo 63. *Igualdad.*

La Empresa se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, promoviendo iniciativas que eliminen cualquier atisbo de discriminación y tomando las medidas que estime oportunas cuando tenga conocimiento de su existencia en el seno de la Empresa.

Artículo 64. *Prestación por incapacidad permanente o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de incapacidad permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de veinticuatro mil quinientos setenta y dos euros con veintiocho céntimos, (24.572,28 euros), o diecisiete mil ciento cuarenta y tres euros con setenta y cinco céntimos, (17.143,75 euros), respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de veintiún mil ochocientos diecinueve euros con veinte céntimos, (21.819,20 euros) también a tanto alzado y en una sola vez.

CAPÍTULO 8

Inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 65. *Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.*

La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación de los trabajadores.

Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias existentes a los Tribunales de solución extrajudicial de conflictos, respectivamente, según se trate del centro de trabajo de A Coruña o de Barcelona, bien al «AGA» (Galicia), o bien al (TLC) Tribunal Laboral de Cataluña, mediante los procedimientos de conciliación, mediación y/o en su caso arbitraje.

Para el caso de desacuerdos o discrepancias que pudieran afectar de forma conjunta a ambos centros de trabajo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias existentes a los Tribunales de solución extrajudicial de conflictos laborales ASAC-V, mediante los procedimientos de conciliación, mediación y/o en su caso arbitraje.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

CAPÍTULO 9

Derecho supletorio

Artículo 66. *Derecho supletorio.*

En lo no expresamente regulado en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Pacto Complementario 1.º Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, y, adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la Dirección de la Empresa.

I. Definiciones.

A. Acoso sexual:

Constituirá 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

B. Acoso moral:

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Disposición derogatoria. *Pacto derogatorio.*

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente y de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, cualquier pacto o acuerdo de naturaleza colectiva que resultara o pudiera resultar de aplicación total o parcialmente a los trabajadores que prestan servicios para Claved S.A.

ANEXO

Empresa Claved, S.A.

Grupo profesional	División funcional	Sal. Convenio - Euros/mes	Pagas extras - Euros/mes	Total año 2019 - Euros/año
1	Técnicos/as.	1.158,90	1.158,90	16.224,67
2	Técnicos/as.	1.086,03	1.086,03	15.204,45
3	Técnicos/as.	1.001,87	1.001,87	14.026,24
	Operarios/as.			
	Empleados/as.			
4	Operarios/as.	962,60	962,60	13.476,40
	Empleados/as.			
5	Operarios/as.	927,45	927,45	12.984,30
	Empleados/as.			
6	Operarios/as.	900,00	900,00	12.600,00
	Empleados/as.			