

### **III CONVENIO COLECTIVO DE CÁDIZ ELECTRONICA S.A.**

#### **Título I. Ámbito de aplicación.**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre la empresa Cádiz Electrónica, S.A., perteneciente al grupo Visteon, y los trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos personal, territorial y temporal.

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

El presente Convenio afecta al único centro de trabajo de Cádiz Electrónica, S.A. situado en el término municipal de El Puerto de Santa María (Cádiz).

##### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2006 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2007.

##### **Artículo 4. Ámbito personal.**

Las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio afectarán a todo el personal contratado por Cádiz Electrónica, S.A., excepto al personal que desarrolle las funciones de Dirección de Planta y Dirección de Departamento así como los trabajadores de Servicio Internacional.

#### **Título II. Condiciones generales de aplicación.**

##### **Artículo 5. Garantías individuales.**

Se respetarán a título individual las cuantías del Salario Fijo Anual superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, funciones, grupos o categorías profesionales y/o otras circunstancias, por lo que ningún trabajador podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo o desarrollasen las funciones a que sea destinado o promovido.

##### **Artículo 6. Denuncia, prórroga y revisión.**

La denuncia del presente Convenio se formalizará con una antelación mínima de 90 días naturales a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, manteniéndose en vigor su contenido normativo, hasta la firma de otro



nuevo.

### **Artículo 7. Indivisibilidad del convenio.**

Caso de que la Jurisdicción o Autoridad competente modificase o declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio en su actual redacción, éste perderá su eficacia y en el plazo de 20 días hábiles la Comisión Paritaria deberá reunirse para revisarlo en su totalidad.

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

Las partes acuerdan la formación de una Comisión paritaria compuesta por seis miembros, tres de parte del Comité de Empresa y tres de parte de la Dirección; ambas partes podrán acudir asistidas de asesores.

Asimismo, podrán asistir a las reuniones de la Comisión los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Tanto asesores como Delegados Sindicales podrán acudir con voz, pero sin voto.

Las funciones de esta Comisión serán las de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, así como la adaptación al mismo de las disposiciones legales que pudiesen afectar a cualquier materia regulada en el mismo.

Ambas partes acuerdan que se reunirán con el objeto de resolver cualquier controversia de carácter colectivo, previamente al ejercicio de las acciones legales que pudiesen corresponder.

La Comisión, que regulará su funcionamiento interno, se reunirá a instancia del presidente del Comité de Empresa, Delegados Sindicales o del Representante de la Empresa, en un plazo de 11 días naturales, incluyendo en la convocatoria, necesariamente, las cuestiones a debatir así como su fundamentación. Este plazo se aplicará con las siguientes reglas y excepciones:

- Si el plazo finaliza en sábado, domingo o festivo oficial o especial, la reunión podrá celebrarse como máximo al día siguiente de éstos;
- Si el plazo finaliza en período de vacaciones colectivas, la reunión podrá celebrarse dentro de los cuatro días siguientes a la finalización del período de vacaciones colectivas.

Como excepción a las reglas anteriores, si las cuestiones a debatir son objeto del ejercicio de acciones judiciales con plazo de caducidad de 20 días, la comisión deberá reunirse necesariamente en el plazo de 10 días hábiles, según el calendario de la Comunidad Autónoma de Andalucía y del municipio de Jerez de la Frontera.





### **Artículo 9. Acuerdo de mediación.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones de la Comisión Paritaria, las partes someterán a las actuaciones de mediación del SERCLA, con carácter previo a la reclamación judicial, los Conflictos que puedan derivarse de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo o de la adaptación al mismo de las disposiciones legales que puedan afectarlo.

### **Artículo 10. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles con las que pudieran existir con anterioridad, salvo las garantías ad personam indicadas en el artículo de Garantías Individuales.

Las mejoras dictadas en disposiciones legales de rango superior, serán de aplicación únicamente cuando sean más favorables, en su conjunto y cómputo anual, que las pactadas en el presente Convenio, salvo que en dichas disposiciones se indique expresamente la obligatoriedad de su cómputo individual.

## **Título III. Tiempo y condiciones de trabajo.**

### **Artículo 11. Jornada.**

La jornada laboral anual con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, durante la vigencia de este Convenio será de 1744 horas, sin perjuicio de que la Empresa pueda tener abiertas sus instalaciones los 365 días del año y las 24 horas del día.

La jornada ordinaria semanal será con carácter general de lunes a viernes, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche; mañana y tarde; u horarios fijos: en horario central o en cualquiera de los anteriores.

La Empresa podrá contratar personal cuya jornada ordinaria será de sábado, domingo y festivo.

Para la modificación de la jornada semanal ordinaria se estará a lo dispuesto en el artículo 15. En todo caso se respetará la jornada anual pactada.

La jornada ordinaria diaria con la consideración de tiempo efectivo de trabajo será de 8 horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en el lugar asignado para el desarrollo del trabajo y en disposición de trabajar.

En los turnos de mañana, tarde y central habrá diariamente un único descanso, que tendrá lugar alrededor del tercio central de la jornada, de 30 minutos, 15 de los cuales tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.





En el turno de noche habrá diariamente un único descanso, que tendrá lugar alrededor del tercio central de la jornada, de 15 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El supervisor elaborará el cuadrante del descanso.

### **Artículo 12. Calendario laboral.**

La Dirección de la Empresa elaborará anualmente el Calendario Laboral que comprenderá, la distribución anual de los días de trabajo, la fijación de los horarios, los turnos, los descansos, los períodos de disfrute de vacaciones colectivas, los festivos oficiales y los festivos especiales, así como el cómputo anual anteriormente establecido.

Se considerarán Festivos Especiales los fijados en el Calendario Laboral y que resulten de la siguiente fórmula:

Festivo Especial = Días del año - Festivos Oficiales (que no coincidan en Sábado o Domingo) - Sábados y Domingos - Vacaciones anuales - (jornada anual/jornada diaria).

La coincidencia de los festivos especiales con permisos retribuidos o situación de Incapacidad Temporal, no dará lugar a su posterior disfrute.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 enero de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo se calificarán, en el Calendario Laboral, como festivo especial, siempre que no coincidan con sábado o domingo.

Dicho Calendario se entregará a la Representación Legal de los Trabajadores para su negociación que tendrá lugar dos meses antes de la finalización de cada año. En caso de desacuerdo se seguirán los procedimientos legales establecidos.

### **Artículo 13. Horario flexible.**

Todo el personal que desarrolle sus funciones en el horario central podrá acordar con el superior la elección de una de las franjas horarias establecidas en el Calendario Laboral anual. En todo momento se garantizarán las distintas necesidades organizativas de cada una de las secciones y departamentos.

### **Artículo 14. Horas extraordinarias y descanso compensatorio de excesos de jornada.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan la duración de la jornada máxima ordinaria. No tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que excediendo la duración de la jornada máxima se compensen conforme al sistema de Descanso Compensatorio que más





abajo se detalla.

Aquellos trabajadores que quieran realizar horas que excedan la jornada máxima ordinaria lo manifestarán a su facilitador o supervisor. Con estos trabajadores se formará una bolsa para la realización preferente de excesos de jornada. La permanencia en esta bolsa será hasta el 31 de diciembre de cada año y se entenderá prorrogada anualmente salvo que el trabajador manifieste su voluntad de excluirse en el mes de diciembre de cada año.

En caso de que se haga necesario realizar horas que excedan la jornada máxima ordinaria, de entre el personal con la cualidad técnica requerida se dará prioridad a los trabajadores que estando en la bolsa pertenezcan al área en la que se haga necesaria la prestación de horas de exceso de jornada y en segundo lugar a los que no pertenezcan a ese área. Por último, se podrá acudir a personal que no esté incluido en la bolsa.

El trabajador incluido en dicha bolsa será preavisado con un mínimo de 48 horas y estará obligado a acudir salvo causas de fuerza mayor.

Estas horas se retribuirán a elección del trabajador conforme a la fórmula del Precio de Hora extraordinaria o conforme a la de Descanso Compensatorio. En este último caso, el trabajador percibirá como compensación por cada Hora de Exceso de Jornada una hora de

Descanso Compensatorio a disfrutar en fecha posterior más un Complemento económico. Mediante este último sistema, se compensarán necesariamente todas las horas que excedan de ochenta sobre la jornada ordinaria anual pactada.

Cuando habiendo sido requerido el trabajador y acuda para realizar horas extraordinarias o de exceso de jornada y los trabajos que estuvieran previstos se cancelaran no habiendo otro tipo de trabajos programados, la empresa abonará el plus de kilometraje correspondiente a ese día más 1 hora extraordinaria o a compensar con el sistema de descanso compensatorio.

- El disfrute de los días de Descanso Compensatorio tendrá lugar dentro del año natural. Si razones de tipo laboral o personal impidiesen su disfrute dentro del año natural, se podrá aplazar su disfrute hasta el 1 de Mayo del año siguiente.

- La unidad mínima de disfrute del Descanso Compensatorio será el equivalente a una jornada de trabajo o múltiplos de ésta.

Transcurrido el año natural para su disfrute y si el trabajador no dispone de una unidad equivalente a su jornada, disfrutará las horas que le resten.

- La fecha de disfrute de la Jornada o Jornadas de descanso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el superior inmediato.

- El Complemento Económico será percibido por el trabajador en la nómina del mes en el cual realice las horas a compensar por este sistema.
- Los días de Descanso Compensatorio se disfrutarán siempre con prioridad a los días de vacaciones.
- Para el personal no adscrito a la bolsa de horas, la elección desde la primera hora de exceso, podrá ser compensada a elección del trabajador, salvo que exceda de 80 horas.

Las horas extras o de descanso compensatorio se retribuirán conforme a las siguientes fórmulas:

### **S. Fijo Anual + Antigüedad Anual**

$$\text{Precio H.Extra} = \frac{\text{-----}}{\text{Jornada Anual}} * 1,75 \text{ (L.a S) ó } 2,0 \text{ (D. ó F.)}$$

### **S. Fijo Anual+ Antigüedad Anual**

$$\text{Precio H.Descanso} = \frac{\text{-----}}{\text{Jornada Anual}} * 0,75 \text{ (L. a S) ó } 1,0 \text{ (D ó F)}$$

- Para el año 2006, el valor de la “Antigüedad Anual” de las fórmulas anteriores vendrá calculado del siguiente modo:

Antigüedad Anual = Módulo mensual de Antigüedad por Año según Tablas salariales \* 15 \* Años de Servicio

A partir del 1 de Enero de 2007, el valor de la “Antigüedad Anual” de la fórmula anterior vendrá calculando del siguiente modo:

- Mientras el trabajador no haya consolidado aun un trienio natural (múltiplos de tres contados desde la fecha de antigüedad en la empresa):

- Antigüedad Anual = Módulo mensual de Antigüedad por Años según Tablas salariales \* 15 \* Años de Servicio cumplidos hasta Diciembre de 2006

Cuando el trabajador consolide un trienio natural (múltiplos de tres contados



desde la fecha de antigüedad en la empresa):

- Antigüedad Anual = Módulo mensual de Antigüedad por Trienios \* 15 \* Número de trienios naturales.

### **Artículo 15. Trabajo a turnos.**

El proceso de producción se realizará bajo el principio de trabajo continuo de 24 horas diarias, en turnos que podrán ser rotativos, de Mañana, Tarde y Noche y Central. No obstante lo anterior, en el Calendario Laboral Anual se reflejará los que se habiliten para cada ejercicio.

Como norma general, la rotación de los turnos será cada dos semanas. El cambio de turno coincidirá con el primer día de la semana.

Con el objeto de maximizar la utilización de los recursos técnicos y humanos de la Empresa, se podrán realizar movimientos de personal que puedan llevar implícitos el cambio del patrón de turnos rotativos de lunes a viernes.

Para llevar a cabo estos cambios se seguirán dos diferentes procedimientos en función de que se trate de trabajadores con o sin disponibilidad de rotación flexible. El personal con disponibilidad de rotación flexible está constituido por aquellos trabajadores del grupo II y III que vienen percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio un 5% en concepto de Plus de Turno integrado en su Salario Fijo Anual, así como por aquellos en cuyos contratos de trabajo se establezca dicha disponibilidad.

**Personal sin disponibilidad de rotación flexible.** La empresa informará al trabajador o trabajadores afectados y a la Representación de los Trabajadores con una antelación de 30 días naturales previos a la fecha de la efectividad del cambio.

**Personal con disponibilidad de rotación flexible.** La empresa informará al trabajador o trabajadores afectados y la Representación de los Trabajadores con una antelación de 15 días naturales previos a la fecha de la efectividad del cambio.

Las necesidades a cubrir se harán, en primer lugar, con trabajadores voluntarios, si no hubiera suficientes serán los supervisores de las áreas afectadas quienes designarán los que sean necesarios.

La Empresa, facilitará, siempre que no afecte a la organización del trabajo, el ajuste de los horarios o turnos de trabajo de los trabajadores que lo soliciten por estar cursando estudios académicos oficiales de formación profesional o universitaria impartidos por un centro dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia u Organismo Autónomo correspondiente o bien por estar realizando



cursos de formación continua o disfrutando de permisos individuales de formación.

La Empresa realizará un registro de personal adscrito al turno de noche y que voluntariamente quieran optar a otro patrón de turno distinto, para que le sea facilitada dicha posibilidad, siempre que existiendo vacante en otro patrón de turnos, el trabajador cumpla con el perfil y calificación técnica requeridos.

La Empresa podrá establecer patrones de turnos a tiempo completo o parcial y cuya distribución tenga lugar entre el lunes y el domingo y que será voluntario para el personal que no hubiera sido contratado en este tipo de patrones. La Empresa con antelación a su establecimiento, informará al Comité de Empresa de los datos relativos a la zona y personal afectado, duración prevista y patrones.

Los trabajadores sujetos a este tipo de patrones percibirán el plus de turno que se establece en el artículo 27.

### **Artículo 16. Vacaciones.**

Los días de vacaciones anuales durante la vigencia del convenio serán de 25 días laborales.

Por acuerdo entre las partes se podrá fraccionar el disfrute de estos días o fijar periodos de disfrute colectivo, si bien cada trabajador disfrutará necesariamente de dos semanas consecutivas entre el 1 de julio y el 31 de agosto, pudiéndose ampliar individualmente, si la organización de trabajo lo permite, a tres semanas y con el previo acuerdo con el superior inmediato.

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural. Si razones de tipo laboral o personal impidiesen el disfrute de las vacaciones dentro del año natural, se podrá transferir hasta un máximo de cinco días al año siguiente, teniendo como fecha límite de disfrute el día 1 de mayo.

Cuando se hubiesen prefijado días de vacaciones colectivas y éstos coincidiesen con una situación de Incapacidad Temporal, no dará derecho al trabajador a disfrutarlos con posterioridad a menos que la situación de IT se produzca con una antelación mínima de 7 días naturales a la fecha de inicio de las vacaciones, salvo casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional o de Permiso de Maternidad.

### **Artículo 17. Permisos retribuidos.**

Todos los trabajadores, aportada la debida justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos que se retribuirán con el 100% del Salario Fijo Anual, Plus de Turno, Antigüedad, más Plus de Turno según la fórmula del artículo 27 y en su caso, Complemento de Certificación de Tareas/Movilidad Funcional.



**Matrimonio del trabajador:** 17 días naturales consecutivos incluido el día de la celebración. Caso que este permiso coincida con el período de vacaciones colectivas, el trabajador podrá elegir disfrutar del permiso inmediatamente antes o después de dicho período.

**Matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador:** 1 día natural.

El día de permiso retribuido será el día en que se celebre la boda.

**Natalidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente:** 3 días laborales. El permiso se iniciará el día del nacimiento salvo que el trabajador ya hubiera trabajado al menos la mitad de su jornada laboral, en cuyo caso se iniciará al día siguiente.

En el caso de parto con cesárea se acumulará el disfrute de los permisos de natalidad y de enfermedad grave.

Los días de permiso retribuido por natalidad que coincidiesen con un periodo de vacaciones o con días festivos especiales de Cádiz Electrónica, no se podrán trasladar a una fecha posterior.

En el caso en que se produzca una superposición del permiso retribuido por natalidad y Enfermedad Grave de un Familiar, se dará por terminado el permiso de natalidad y se comenzará el permiso retribuido de enfermedad grave, no dando derecho al disfrute de los días de permiso por natalidad que restasen por disfrutar.

En el caso de que se produzcan amenazas de parto, y estas amenazas de parto impliquen pérdida de días por parte del trabajador, se podrán descontar estos días de los tres disponibles por natalidad.

También se tendrá derecho a este permiso, caso de producirse un aborto de más de tres meses de gestación.

**Enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos del trabajador y de su cónyuge:** 3 días naturales.

El permiso se iniciará en la fecha del ingreso en Institución Hospitalaria o en la fecha de la intervención quirúrgica, salvo que el trabajador ya hubiera trabajado al menos la mitad de su jornada laboral, en cuyo caso se iniciará al día siguiente.

Será posible cambiar la fecha de utilización de este permiso en fechas distintas a las mencionadas anteriormente siempre y cuando persista la hospitalización y siempre que se trate de enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos del empleado.



El disfrute de estos días podrá ser discontinuo, en cuyo caso el número de días de permiso será el de los días laborables que hubiera correspondido en caso de que el permiso se hubiera disfrutado de forma continua desde la fecha de hospitalización. En todo caso, será necesario que persista la hospitalización.

En caso de necesidad de desplazamiento fuera de la provincia, el trabajador dispondrá de un día adicional de permiso.

**Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos del trabajador:** 3 días laborales. Fallecimiento de ascendientes, descendientes y hermanos del cónyuge del trabajador: 2 días naturales.

En caso de necesidad de desplazamiento fuera de la provincia, el trabajador dispondrá de un día adicional de permiso.

El permiso se iniciará en la fecha del fallecimiento, salvo que el trabajador ya hubiera trabajado al menos la mitad de su jornada laboral, en cuyo caso se iniciará al día siguiente.

**Para asistir a exámenes** para obtención de titulaciones oficiales, Académicas y Profesionales: las horas indispensables.

**Por traslado de domicilio habitual:** 1 día natural.

**Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal:** el tiempo indispensable.

**Asistencia a consulta médica** del trabajador.- Siempre que coincida con su jornada laboral y por el tiempo indispensable el trabajador podrá utilizar un máximo de 32 horas al año para la asistencia a consulta médica. El trabajador podrá utilizar este permiso y con las mismas condiciones expresadas anteriormente para el acompañamiento del cónyuge o hijos del trabajador a consulta médica a centro público o privado fuera de la provincia. En ningún caso el trabajador podrá utilizar más de 32 horas en el año natural para asistencia médica propia y/o de los familiares expresados.

No se dispondrá de este permiso para el acompañamiento de cónyuge o hijos a médico especialista dentro de la provincia, si bien se facilitará el cambio de turno o la recuperación del tiempo invertido siempre que el trabajador lo notifique a su supervisor con una antelación de 1 semana.

Disfrutarán de los mismos permisos por enfermedad o fallecimiento del cónyuge, que acrediten su unión y convivencia mediante certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho, según Ley 5/02 de 16 de diciembre.

#### **Artículo 18. Permisos no retribuidos.**

Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas en el artículo anterior, y si el trabajador no dispone de días de vacaciones no colectivas o días de descanso compensatorio, la Empresa podrá autorizar permisos no retribuidos de hasta un mes.

### **Artículo 19. Suspensión del contrato de trabajo.**

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las solicitudes de excedencia o de reincorporación, se cursarán por escrito al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio solicitada o de reincorporación.

La Empresa, basándose en razones de organización o producción, decidirá si cubre o no el puesto de trabajo con un contrato de interinidad o cualquier otra modalidad contractual.

Sin perjuicio de las excedencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar las excedencias que más abajo se definen y que la Empresa podrá no conceder basándose en razones de organización o producción o cuando afecte al desarrollo normal del trabajo.

\* Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo durante dos años.

El trabajador con contrato indefinido y con al menos un año de antigüedad en la Empresa tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses ni superior a cinco años, con reserva de un puesto de igual o similar categoría durante los dos primeros años, conservando por el resto del período tan sólo un derecho de reingreso preferente. Esta excedencia podrá prorrogarse en dos ocasiones si se hubiera solicitado por un plazo inferior a dos años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

\* Excedencia por cuidado de hijo menor de 10 años.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar una excedencia por cuidado de hijo menor, con las mismas regulaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, ampliándose su posibilidad de disfrute hasta que el menor cumpla 10 años de edad.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad siempre y cuando dicha excedencia sea solicitada por el cuidado de un hijo menor de ocho años.

\* Excedencia por cuidado de un familiar



Se amplía el periodo de excedencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores a dos años cuando sea para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado por consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y conservando por el resto del período a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El primer año de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad.

### **Artículo 20. Movilidad funcional.**

Podrá llevarse a cabo movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, ejerciendo de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador. A estos efectos, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerido. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa dotará al trabajador de la formación básica necesaria. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley. Los Representantes de los Trabajadores, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la Empresa a facilitarlas.

En los supuestos de movilidad de las funciones de Oficial Administrativo de 1ª a las de Operario/Oficial de 1ª, la Empresa informará a los Representantes de los trabajadores en el plazo de las 48 horas siguientes a la efectividad de la medida, acerca de la causa y duración de la misma.

### **Artículo 21. Movilidad geográfica.**

Se entenderá que existe movilidad geográfica cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, se produzca el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa y que implique un cambio de residencia permanente.

Caso de producirse traslados de personal a futuros centros de trabajo de esta Empresa, se concederá prioridad a aquellos trabajadores, que cumpliendo con el perfil requerido para ocupar el puesto de destino, se presenten voluntarios para ocuparlo. De no haber voluntarios o cuando las características de éstos no se ajuste al perfil requerido, la Dirección de la Empresa determinará, conforme a la legislación vigente, la persona o personas que serán trasladadas.





Los traslados individuales o colectivos se compensarán con las siguientes ayudas:

1. Ayudas no periódicas:

- Gastos de viaje para el traslado del trabajador y familiares que convivan con él.
- Gastos de mudanza de enseres domésticos.
- Gastos de hasta un máximo de 20 días de alojamiento y dietas para el trabajador y familiares que convivan y se hayan trasladado con él, de acuerdo con el programa de dietas vigente en la Empresa.
- Una mensualidad de Salario Fijo Anual para hacer frente a los gastos iniciales.

2. Ayuda periódica:

- Reembolso de los gastos del arrendamiento de vivienda (previa justificación del contrato anual de alquiler) por un importe máximo de 461,89.-euros mensuales y por un período máximo de tres años. Esta ayuda se actualizará conforme a las cláusulas de Aumento y Revisión Salarial.

En caso de desplazamiento por un periodo continuado superior a seis meses, la empresa abonará los gastos de viaje y alojamiento para los familiares que convivan y se desplacen con él. En este caso no se disfrutará del permiso de estancia familiar.

### **Artículo 22. Métodos y tiempos.**

La Empresa formará en la materia de Métodos y Tiempos a un miembro del Comité de Empresa elegido por el mismo. Caso de que éste dejara de pertenecer al Comité de Empresa, la Empresa se compromete a formar a aquél que se designe de nuevo.

En caso de discrepancias en las mediciones llevadas a cabo por la Empresa, el Comité podrá solicitar se realicen nuevamente en presencia del representante designado, o de asesores externos caso de persistir dichas discrepancias, así como solicitar reuniones informativas semestrales para la aclaración y búsqueda de posibles soluciones surgidas en relación a este tema.

### **Artículo 23. Evaluación del rendimiento.**

Los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional I continuarán con el sistema de Evaluación Anual del Rendimiento vigente a la firma del presente Convenio, como proceso para el establecimiento y posterior evaluación de objetivos individuales.

## **Título IV. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 24. Salario fijo anual.**

El Salario Fijo Anual se percibirá en quince pagas brutas iguales correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y tres extraordinarias.

#### **Artículo 25. Salario base.**

Para los Grupos Profesionales II, III y IV es Salario Base la parte del Salario Fijo determinado en cómputo anual y mensual que se establece para cada categoría en las tablas anexas.

Para el Grupo Profesional I, es Salario Base la parte del Salario Fijo determinado en cómputo anual y mensual, que será el resultado de dividir por 15 el último Salario Fijo Anual comunicado individualmente a cada trabajador incluido en este Grupo.

$$\text{Salario Base Anual} = \frac{\text{Salario Fijo Anual} * 12}{15}$$

15

$$\text{Salario Base Mensual} = \frac{\text{Salario Fijo Anual}}{15}$$

15

$$\text{Salario Base Diario} = \frac{\text{Salario Base Mensual}}{\text{Número de días naturales del mes}}$$

Número de días naturales del mes

#### **Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre tendrán devengo semestral y se harán efectivas junto con las pagas ordinarias de Junio y Noviembre respectivamente. La paga extraordinaria de Octubre tendrá devengo anual y su pago se efectuará prorrateado en las 12 pagas ordinarias y las extraordinarias de Julio y Diciembre.

$$\text{Paga Extra Julio o Diciembre} = \frac{\text{Salario Fijo Anual}}{15} + \frac{\text{Paga Extra Octubre}}{14}$$

15

14

$$\text{Prorrata Paga Extra de Octubre} = \frac{\text{Paga Extra Octubre}}{14}$$

14

#### **Artículo 27. Plus de turno.**

Todos los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajo a turnos



rotativos de lunes a viernes, percibirán un 6% de su Salario Base en concepto de Plus de Turno.

Todos los trabajadores que presten efectivamente servicios en patrones de turnos a tiempo completo o parcial y cuya distribución tenga lugar entre el lunes y el domingo establecidos en el artículo 15, percibirán un 15% de su Salario Base en concepto de Plus de Turno.

También percibirán el plus de turno del 6% aquellos trabajadores contratados para trabajo en sábados, domingos y festivos y que presten efectivamente servicios bajo el régimen de trabajo a turnos rotativos.

El personal con la categoría de Técnico/Oficial de 1ª A y Operario/Oficial de 1ª que tengan disponibilidad de rotación flexible tienen integrado en su Salario Fijo Anual un 5% de dicho Plus de Turno.

El restante 1% de dicho Plus de Turno lo perciben desglosado en la nómina como Suplemento Plus de Turno 1%.

El personal en cuyo contrato de trabajo se establezca un turno fijo, sin disponibilidad de rotación flexible, recibirá el 6% de Plus de Turno solo cuando efectivamente trabaje en turnos rotativos.

Estos complementos se devengarán por cada día efectivo de trabajo y en situación de permiso retribuido conforme a la siguiente fórmula:

Plus de Turno =  $(\text{Salario Base Anual}) * [0,01 \text{ ó } 0,06] \text{ ó } [0,10 \text{ ó } 0,15]$

365

### **Artículo 28. Plus de nocturnidad.**

Los trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, siempre que las horas trabajadas en dicho período excedan de una, percibirán por cada hora trabajada una compensación económica según la fórmula que se detalla abajo más un descanso a razón de 12 minutos por hora nocturna.

Plus de Nocturnidad =  $[(\text{Salario Base Anual}/365) / 8] * 0,10$

Si exceden de cuatro las horas trabajadas en dicho período nocturno, se retribuirá el complemento de Nocturnidad por la jornada completa (10% complemento económico más 20% de descanso).

La fecha de disfrute de estos descansos se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y su superior inmediato, debiendo acumularse hasta completar una jornada de trabajo o múltiplos de ésta.



El descanso generado durante el mes en curso o en meses anteriores podrá ser abonado en efectivo si el trabajador así lo solicita fehacientemente a su superior inmediato como mínimo con 5 días laborables de antelación a la finalización del mes en que se solicita.

El disfrute estos descansos tendrá lugar cada año antes del 31 de agosto (por los descansos generados entre el 1 de enero y el 31 de agosto) y antes del 30 de noviembre (por los descansos generados entre el 1 de septiembre y el 30 de noviembre).

Llegado el 30 de noviembre de cada año los descansos no disfrutados, serán abonados en metálico.

Las horas nocturnas trabajadas durante el mes de diciembre de cada año se compensarán necesariamente con el complemento económico del 30% según la fórmula:

Plus de Nocturnidad =  $[(\text{Salario Base Anual}/365) / 8] * 0,30$ .

#### **Artículo 29. Complemento de vacaciones.**

El trabajador durante los días de disfrute de Vacaciones (Colectivas o No colectivas), percibirá el Complemento de Vacaciones, equivalente a la media diaria del Plus de Nocturnidad y Plus de Turno 6% o Suplemento Plus de Turno 1% (en lo desglosado como tal en el recibo de salario) percibidos en los 3 meses inmediatamente anteriores al inicio de la fecha de disfrute.

La fórmula de cálculo de dicho complemento será como sigue:

Comp. Vacaciones= Sum. Plus de Turno y Nocturnidad de los 3 últimos meses

Número de días Laborables de los 3 últimos meses

Caso de que se acordara la creación de un nuevo complemento vinculado al puesto de trabajo, se tendrá en cuenta para el cálculo del Complemento de Vacaciones.

#### **Artículo 30. Programa de certificación de tareas/movilidad funcional.**

Este complemento que se devengó por el aprendizaje, desempeño de tareas y movilidad funcional, se continuará abonando a aquellos Técnicos/Oficiales de 1ª A y Operarios/Oficiales de 1ª que lo vinieran percibiendo por haber superado el programa denominado "Certificación de Tareas", programa ya finalizado. La cuantía de este complemento se recoge en las tablas salariales anexas a este Convenio.

#### **Artículo 31. Antigüedad.**



El complemento de antigüedad se devengará anualmente, conforme a lo dispuesto en el anterior convenio colectivo durante el 2006.

A partir del 1 de enero de 2007, el complemento de antigüedad se abonará en función de los trienios devengados con un tope de 8 trienios.

No obstante lo anterior, si el trabajador viniera percibiendo a 1 de enero de 2.007 un importe por este concepto superior al que correspondiera por aplicación del nuevo sistema de trienios, se le mantendrá ese mayor importe, sin perjuicio de su compensación con el reconocimiento de nuevos trienios futuros.

Este complemento comenzará a abonarse desde el día 1 del mes en que el trabajador perfeccione el trienio correspondiente, siempre que la fecha de contratación sea entre los días 1º y 15º del mes, y desde el 1 del mes siguiente si la fecha de contratación fue entre los días 16º y 30º.

Este complemento se abonará en las doce pagas ordinarias y en las tres extraordinarias de Julio, Diciembre y Octubre.

### **Artículo 32. Forma de pago, anticipos y avance extrasalarial.**

La liquidación de haberes para todo el personal de Cádiz Electrónica, S.A., se efectuará mensualmente. La nómina retribuirá los días devengados correspondientes al mes de su fecha. Los cierres se efectuarán por meses naturales. Las retribuciones se pagarán a través de entidad bancaria o caja de ahorros, el día 15 del mes siguiente al del devengo, salvo causa de fuerza mayor, para lo cual todo trabajador estará obligado a domiciliar por banco o caja el cobro de su nómina.

Todos los trabajadores tienen derecho a solicitar un anticipo de hasta el 90% del salario mensual devengado hasta la fecha de su solicitud.

Adicionalmente, los trabajadores con contrato indefinido podrán solicitar un anticipo de hasta el 100% de la paga extraordinaria de julio o diciembre que se esté devengado. El reintegro de dicho importe se podrá realizar hasta en tres mensualidades contadas desde la correspondiente al mes al que se solicitó el anticipo, debiendo ser dichos importes de igual cuantía.

Los trabajadores con contrato temporal, podrán solicitar un anticipo de hasta el 100% de lo devengado hasta la fecha, de la paga extraordinaria de julio o diciembre. El reintegro de dicho importe se podrá realizar hasta en tres mensualidades contadas desde la correspondiente al mes al que se solicitó el anticipo, siempre y cuando la fecha prevista de finalización del contrato sea superior a este plazo. Los importes mensuales deberán ser de igual cuantía.

Todo trabajador contratado por plazo de al menos un año, recibirá entre los 10 y





15 días siguientes a su contratación un cheque con una cantidad en concepto de "Avance Extrasalarial" o "Permanente". Esta cantidad es equivalente a 15 días de Salario, sin deducción de impuestos. Esta cantidad se descontará del finiquito que liquide la resolución del contrato.

### **Artículo 33. Descuentos**

La Empresa procederá al descuento de la parte proporcional del Salario Base Anual y del Complemento de Antigüedad en los casos de Permisos No-Retribuidos, Ausencias Justificadas (excepto Permisos Retribuidos del artículo 17) , y Retrasos Justificados.

En los casos de Ausencias Injustificadas, Retrasos Injustificados, Sanciones, y ausencias por Huelga, la Empresa procederá al descuento de la parte proporcional de todos los conceptos salariales.

### **Artículo 34. Aumento salarial.**

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los siguientes aumentos:

Para el 2006 y con efectividad 1 de Enero, el IPC real.

Para el 2007 y con efectividad 1 de Enero, el IPC real.

Con efectividad 1 de enero de cada uno de los años, se aplicará en concepto de aumento salarial el IPC previsto por el Gobierno hasta que se publique el IPC real por el Instituto Nacional de Estadística.

Estos incrementos afectaran a los siguientes conceptos:

Salario Fijo Anual

Complemento de Certificación de Tareas/Movilidad Funcional

Antigüedad

Ayuda de estudios y Ayuda a Minusválidos

Plus de kilometraje

El abono de las diferencias retributivas y la actualización de las tablas salariales que correspondan por la aplicación de este aumento salarial para el año 2006 se llevarán a efecto dentro de los dos meses posteriores a la firma del presente Convenio. Para el año 2007 se llevará a efecto en la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC previsto por el Instituto Nacional de Estadística.

### **Artículo 35. Clausula de revisión salarial.**





Si al término del año 2006, el IPC real de dicho año superase el previsto por el Gobierno, todos los valores económicos mencionados en el artículo anterior del Convenio serán actualizados en el porcentaje correspondiente a la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto.

Dicha diferencia será de aplicación, con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2006, y se abonará en la nómina del mes siguiente al de la elaboración de las tablas.

Si al término del año 2007, el IPC real de dicho año superase el previsto por el Gobierno, todos los valores económicos mencionados en el artículo anterior del Convenio serán actualizados en el porcentaje correspondiente a la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto.

Dicha diferencia será de aplicación, con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2007, y se abonará en la nómina del mes siguiente al de la elaboración de las tablas

#### **Artículo 36. Pago único anual.**

Los trabajadores recibirán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo una cantidad a tanto alzado de hasta un máximo de 375 euros que se abonará en el mes de octubre de cada año. Dichas sumas se devengarán por tiempo de trabajo efectivo, entre el 1 de enero y el 31 de agosto en el 2006, y entre el 1 de septiembre de 2006 y el 31 de agosto de 2007, en el año 2007. En el cómputo del tiempo efectivo de trabajo se tendrá en cuenta la jornada parcial o completa, excluyéndose para su devengo los excesos de jornada; no así los descansos compensatorios y vacaciones disfrutadas.

#### **Artículo 37. Desplazamientos por razones de trabajo.**

Las dietas y reembolsos de gastos motivados por desplazamiento durante la vigencia de este Convenio serán las establecidas en anexo.

Para el año 2006, y a partir de la firma del Convenio, estos valores serán los establecidos en la tabla anexa a este Convenio. Para el año 2007 estos valores se actualizarán incrementándose en el Índice General de Precios al Consumo de 2006, una vez sea publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

En el caso de que como consecuencia de la realización de un desplazamiento por razones de trabajo, el trabajador se vea obligado a iniciar o finalizar el viaje en Sábado, Domingo o Festivo, tendrá derecho como compensación a un día de Permiso Retribuido cuya fecha de disfrute será acordada con su supervisor.

### **Título V. Beneficios sociales.**





### **Artículo 38. Seguro de vida.**

La Empresa contratará un seguro para sus trabajadores que cubre las siguientes contingencias y las siguientes garantías conforme:

- 1,5 veces el Salario Fijo Anual del trabajador, en caso de fallecimiento por Muerte Natural o Invalidez Permanente Absoluta.
- 2 veces el Salario Fijo Anual del trabajador del trabajador, en caso de fallecimiento a causa de Accidente Laboral, Accidente No Laboral, o Enfermedad Profesional.

Los beneficiarios de este seguro serán los designados específicamente en la póliza individual y en su defecto los herederos legales.

### **Artículo 39. Plus de kilometraje.**

Todos los trabajadores recibirán en concepto de Plus de Kilometraje por cada día efectivo de trabajo la cantidad que se establece en la tabla salarial y que se actualizará conforme a lo establecido en los artículos Aumento Salarial y Revisión Salarial.

### **Artículo 40. Ayuda de estudios y ayuda a minusválidos.**

Se establece una ayuda mensual, 10 meses al año por cada hijo que curse Educación Infantil y durante el período de educación obligatoria y en las cuantías que se establecen en la Tabla Salarial.

Será necesario para su abono la presentación de justificante que acredite la asistencia del niño al centro de enseñanza.

Se establece una ayuda mensual por cada hijo minusválido previa justificación oficial y sin límite de edad y en las cuantías que se establecen en la Tabla Salarial.

También tendrá derecho a estas ayudas el trabajador cabeza de familia que tenga hermanos en cualquiera de las dos situaciones anteriores y que convivan con él.

Estas ayudas no podrán percibir las dos trabajadoras por el mismo año y sujeto causante.

Las cuantías de ambas ayudas se actualizarán conforme a lo establecido en los artículos Aumento Salarial y Revisión Salarial.

### **Artículo 41. Subvención de almuerzo.**

La Empresa subvencionará el almuerzo con dos terceras partes del coste real que facture la contrata de comedor, de los trabajadores que presten servicios en





turnos de mañana, tarde y horario central.

El Comité de Empresa tendrá acceso al pliego de las condiciones de la Empresa prestataria del servicio de Comedor y Máquinas expendedoras y podrá presentar ofertas de otros proveedores.

En caso de prestación de servicios en jornadas no previstas en el Calendario Laboral el Servicio de Comedor, en los turnos de mañana, tarde y horario central se proveerá según las siguientes normas:

- Cuando el número de trabajadores que vengan a trabajar sea igual o mayor de 40 se ofrecerá servicio de comidas igual que en jornadas previstas en el Calendario.
- Cuando el número de trabajadores que venga a trabajar sea menor de 40 y superior a 10, se ofrecerá un servicio de bocadillos y bebidas subvencionados por la empresa

#### **Artículo 42. Complemento incapacidad temporal (I.T.).**

La Empresa complementará la prestación de I.T de la Seguridad Social desde el primer día y hasta la fecha de alta, al trabajador que sea declarado en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), a partir de la firma del presente Convenio, conforme a las siguientes condiciones:

- El 100% del Salario Base, Pagas Extraordinarias, Antigüedad, y Complemento de Certificación de Tareas/Movilidad Funcional y promedio de los pluses de Turno y Nocturnidad percibidos en los tres meses anteriores al de la I.T en los casos de I.T. a causa de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, en las 3 primeras situaciones de I.T. por accidente no laboral o enfermedad común dentro del año natural, así como en caso de ingreso hospitalario, intervención quirúrgica mayor y /o maternidad.
- A partir de la cuarta situación de I.T. que se produzca dentro del año natural, la empresa abonará desde el primer día el 75% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio de la I.T., siempre que ésta venga derivada de enfermedad común o accidente no laboral. No computarán a estos efectos las ausencias debidas a I.T. que conlleven ingreso hospitalario, intervención quirúrgica mayor, y/o maternidad.

Para la percepción de este complemento, el trabajador deberá remitir a la Empresa el parte de baja y en su caso los correspondientes partes de confirmación en el plazo máximo de 3 días hábiles desde la fecha de emisión.

El trabajador podrá ponerse en contacto con el Servicio Médico de la Empresa, el cual si cabe prever que la enfermedad puede tener una duración no superior a



tres días podrá autorizar un Permiso Retribuido por enfermedad. En cualquier caso, este permiso contabilizará a los efectos de complemento como si se tratara de una I.T. emitida por los servicios de la Seguridad Social.

La percepción de este complemento estará condicionada al seguimiento de las prescripciones y/o pruebas médicas que en su caso determine el Servicio Médico de la Empresa así como al seguimiento de las prescripciones y/o pruebas médicas determinadas por los facultativos de la Seguridad Social o entidades colaboradoras. El no cumplimiento de estas obligaciones por causas no justificadas provocará la pérdida del complemento por I.T.

Una vez se produzca el alta médica, el trabajador entregará en el Servicio médico de la Empresa dicho parte dentro de las 24 horas hábiles siguientes a su expedición y en todo caso antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

## **Título VI. Régimen de clasificación profesional.**

### **Artículo 43. Clasificación profesional.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio quedan clasificados a partir de la firma del presente Convenio, conforme a los Grupos Profesionales, Categorías y divisiones orgánicas funcionales según el cuadro anexo.

Los Grupos Profesionales serán los siguientes:

**GRUPO I. Criterios Generales:** Funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad; dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Formación: Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio, completada con un periodo de prácticas o con experiencia adquirida en trabajos análogos.

Categorías: Ingeniero, Facilitador, Analista, Médico de Empresa, ATS. Supervisor de Sección.

**GRUPO II. Criterios Generales:** Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Formación: Equivalente a Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico especialista -Módulos III, o Ciclos de Grado Superior en las especialidades que se adecuen a los requerimientos de las distintas áreas funcionales, formación complementada con Curso de Formación Ocupacional de Acceso o formación específica en el puesto, así como conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión.

Categoría: Técnico/Oficial de 1ª A



GRUPO III. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Formación: Equivalente a Formación Profesional de primer grado, Técnico Auxiliar - Módulos 2 o Ciclos de Grado Medio, complementada con Curso de Formación Ocupacional de Acceso o formación específica en el puesto, así como conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión.

Categorías: Operario/Oficial de 1ª, Oficial de 1ª Administrativo

GRUPO IV. Criterios generales: Operaciones que se ejercen según un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Formación: Equivalente a Formación Profesional de primer grado, Técnico Auxiliar - Módulos 2 o Ciclos de Grado Medio o Curso de Formación Ocupacional.

Categoría: Especialista.

## **Título VII. Formación.**

### **Artículo 44. Formación y perfeccionamiento ocupacional.**

La Empresa fomentará la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores con la finalidad de adecuar sus capacidades y conocimientos ante la concurrencia, sobre todo, de las siguientes circunstancias: aparición de nuevos productos o sistemas organizativos de trabajo, adaptación a tareas o funciones, promoción o cambio de funciones, así como en materia de seguridad y salud laboral.

La asistencia a cursos de formación no necesarios para el desempeño del trabajo tendrá lugar fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido en estos cursos de formación no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni computará a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite de las horas extraordinarias. La asistencia a estos cursos será voluntaria.

Para ello, la Empresa elaborará anualmente un Plan de Formación conforme a la previsión de las citadas circunstancias y de los medios disponibles.

Dicho Plan será entregado a los Representantes de los Trabajadores, a los efectos legales oportunos, a través de la Comisión de Formación que aquellos designen, y que estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa. Dicha Comisión podrá hacer las sugerencias que considere oportunas para el mejor aprovechamiento de los planes de formación.





Con la misma finalidad, la Empresa informará trimestralmente a la Comisión de Formación sobre la evolución del Plan.

La Empresa solicitará, en los términos legalmente previstos, la participación del Comité de Empresa en la elaboración conjunta del Plan de Formación Continua a tenor del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## **Título VIII. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 45. Seguridad y salud laboral.**

En todo lo relativo a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), normativa concordante y el Manual Interno de Gestión de la Prevención.

### **Artículo 46. Delegados de prevención.**

Los Delegados de Prevención dispondrán tal y como se establece en la ley de 35 horas de crédito horario para el ejercicio de sus funciones y competencias.

En adición a las funciones y competencias atribuidas por la LPRL, ambas partes acuerdan que el Delegado de Prevención designado por el Comité de Empresa y sin cargo al crédito horario establecido por la ley, participará en las reuniones que el Servicio de Prevención convoque en relación a las siguientes materias:

- Reuniones de seguimiento de los riesgos del área.
- Reuniones de adaptación de Nuevas Tecnologías tras informe del Servicio de Prevención
- Reuniones de Aceptación de Nuevas Máquinas
- Participación en las Auditorías internas de riesgos en las áreas según el programa de Calidad
- Reuniones de seguimiento de los planes de acción derivadas de las acciones de investigación de accidentes (8 D) hasta su conclusión.

### **Artículo 47. Comité de seguridad y salud.**

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y publicará su propio reglamento de funcionamiento interno.

Con el fin de informar a todos los trabajadores en lo relativo a la Seguridad y Salud Laboral, el Comité de Seguridad y Salud publicará en el plazo de un año desde el inicio de la vigencia del presente Convenio el manual que contendrá



tanto la LPRL como los Procedimientos Internos relacionados con estas materias.

El Comité de Seguridad y Salud podrá citar a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales contratada por la Empresa tanto para Consultas Técnicas como para aquellas relacionadas con la gestión de la prevención de riesgos.

#### **Artículo 48. Disminución de aptitud para el trabajo.**

A) Disminución Temporal de Aptitud para el Trabajo Será considerado con disminución temporal de aptitud para el trabajo, aquel trabajador que presente una reducción o limitación funcional que temporalmente le impida el desempeño de alguna función propia de su categoría o grupo profesional.

A propuesta del Servicio Médico, del trabajador o del Comité de Seguridad y Salud, el Médico de la Empresa estudiará y propondrá las medidas que a su juicio considere oportunas en relación al caso concreto.

Transcurridos seis meses desde la aparición de la limitación y si previsiblemente no es susceptible de mejoría, se informará de la misma al Equipo de Evaluación de Incapacidades dependiente del INSS, para la calificación - si procede - de la incapacidad.

Caso que el trabajador no esté de acuerdo con la valoración que haga el

Médico de Empresa, podrá pedir la mediación del Comité de Empresa.

B) Incapacidad Permanente Parcial Cuando un trabajador obtenga la declaración de Incapacidad Permanente Parcial se le asignarán funciones de su Categoría o Grupo Profesional acorde con su capacidad.

El trabajador mantendrá su categoría y salario cuando las funciones que se le asignen correspondan a categoría o Grupo Profesional Inferior, y siempre que dicha Incapacidad se derive de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

El trabajador podrá solicitar la mediación del Comité de Empresa en aquellos casos en que se asignen funciones de inferior Categoría o Grupo Profesional a causa de Incapacidad derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral.

C) Incapacidad Permanente Total

El trabajador con declaración de Incapacidad Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, tendrá un derecho de reingreso preferente siempre que se produzca una vacante que previo informe favorable del Servicio Médico sea acorde con sus nuevas aptitudes.

El número de casos con disminución de aptitud para el trabajo contemplados en





los puntos A), B) y C) no podrá superar en total el 30% de la plantilla en cada momento.

## **Titulo IX. Contratación.**

### **Artículo 49. Contratación.**

La Empresa efectuará la contratación del personal de acuerdo a la Legislación Vigente en cada momento. Para nuevas contrataciones, la Empresa podrá, a su elección, contratar personal bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas legalmente y con el régimen económico que le corresponda en cada caso según Ley.

Los trabajadores de los Grupos III y IV que actualmente se encuentran en la bolsa de trabajadores disponibles junto con los que se contraten en prácticas y aquéllos que hayan estado contratados durante al menos 6 meses en los 12 meses inmediatamente anteriores a la firma del presente Convenio, en el momento en que finalicen sus contratos y siempre que hayan prestados sus servicios satisfactoriamente, pasarán a formar parte de una bolsa de trabajadores disponibles, ordenada por tiempo de permanencia en esta situación, para su contratación preferente por circunstancias de la producción o interinidad en aquellos puestos en los que cumplan con el perfil y cualificación técnica requeridos, siempre y cuando no renuncien a ninguna oferta de contratación (salvo por enfermedad).

El requisito de la prestación satisfactoria de los servicios a que se refiere el presente artículo se seguirá determinando conforme al sistema actual de evaluación por el superior, hasta que la Empresa y los Representantes de los Trabajadores alcancen un acuerdo, antes del 30 de noviembre del 2.006, sobre un sistema específico de evaluación para estos trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, y a partir de la firma del presente Convenio, la contratación preferente con trabajadores de esta bolsa será, en caso de existir suficientes trabajadores en la misma, del 70% de las contrataciones temporales que se lleven a cabo anualmente, no teniendo por tanto la Empresa que acudir a la citada bolsa para el restante 30% de las contrataciones temporales. Los trabajadores pertenecientes a este 30%, pasaran a formar parte de la bolsa de contratación preferente descrita anteriormente y con los mismos requisitos, siempre y cuando hayan prestado servicios satisfactoriamente en la empresa un total de doce meses continuos o discontinuos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que se contrate y no para las que pudiera estar capacitado para realizar.





La empresa entregara copia del listado al Comité de Empresa, trimestralmente o cuando sufra una variación.

El contrato realizado para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, tendrá una duración máxima de 12 meses en un período de 18.

En el supuesto de que la Empresa, durante la vigencia del presente convenio, se viera en la necesidad de presentar un expediente de regulación de empleo para la extinción de contratos, los trabajadores con contrato indefinido tendrán prioridad para permanecer en la Empresa sobre aquellos contratados a través de empresas de trabajo temporal y sobre los trabajadores con contrato temporal.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia de este Convenio el Salario Fijo Anual para los Contratos para la Formación será de 10.983,72 euros y que en ningún caso se utilizará la referencia del Salario Mínimo Interprofesional.

#### **Artículo 50. Periodo de prueba.**

Los trabajadores de nuevo ingreso, podrán ser objeto de un periodo de prueba, siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

·GRUPO I:

·Titulados: 6 meses

·No Titulados. 2 meses

·GRUPO II: 1 mes

·GRUPO III y IV: 1 mes

#### **Artículo 51. Cobertura interna de vacantes**

La Empresa informará al Comité de Empresa de la Clasificación, Funciones y requisitos de toda vacante que se vaya a ofertar, de los tipos de pruebas que se administrarán durante el proceso de selección así como la relación de seleccionados.

### **Título X. Representación de los trabajadores y acción sindical.**

#### **Artículo 52. Derechos de representación.**

En todo lo referido a la representación de los trabajadores en la Empresa, a través de Comité de Empresa o Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley sobre Derechos de información y Consulta de los trabajadores en las empresas y grupos





de empresas de dimensión comunitaria, así como cualquier otra disposición que regule esta materia.

### **Artículo 53. Crédito horario.**

Adicionalmente a lo dispuesto en la legislación vigente, será posible acumular el crédito horario de los Representantes de los Trabajadores entre sí y entre éstos y los delegados sindicales, hasta llegar incluso a la total liberación del trabajo de alguno de ellos, sin que por ello se vea mermada su retribución ni signifique que el cedente del crédito deje de ejercer su labor representativa.

Asimismo, se permite el trasvase de horas entre Representantes, en casos de ausencias, permisos, vacaciones o incapacidad temporal, siempre que no rebase la acumulación el máximo total permitido. En caso de sustitución de un representante por otro, el nuevo tendrá derecho a disponer de un crédito de horas completo, con independencia de las que hubiera utilizado legalmente el anterior.

Cada representante de los trabajadores con derecho a crédito horario informará a su facilitador/supervisor de la previsión del uso de su crédito horario del mes siguiente.

En todos los casos, el cómputo del crédito horario será anual.

### **Artículo 54. Medios para el ejercicio de las funciones de representación.**

La Empresa pone a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales legalmente constituidas y con representación en el Comité de Empresa, locales adecuados, dotados de mobiliario, línea interna de teléfono, así como una sala de reuniones de uso conjunto.

## **Título XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 55. Faltas, sanciones y plazos de prescripción de faltas.**

En materia disciplinaria, ambas partes acuerdan acogerse a lo dispuesto en el "Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal", acuerdo obtenido el día 12 de Marzo de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de otra por la Federación Estatal del Metal, Construcciones y Afines de U.G.T. y la Federación Minero metalúrgica de CC.OO., y publicado en el B.O.E. por Resolución de 6 de abril de 2001 de la Dirección General de Trabajo (B.O.E nº 105 de 2 de mayo de 2001).

Este documento se incorpora como ANEXO.





## **Artículo 56. Cancelación de faltas.**

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas se hagan constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de seis, doce o veinticuatro meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### **Disposición adicional.**

Transformación de contratos temporales en indefinidos.

Ambas partes acuerdan la transformación, antes del 30 de octubre de 2006, de 27 contratos temporales en indefinidos. De ellos, un total de 20 se realizarán con la categoría profesional de Operario Oficial de 1ª y el resto con la de Especialista. La relación de trabajadores que constituyen este colectivo se establecerá en la Comisión Paritaria que se convoque a tal efecto.

### **Disposiciones transitorias.**

PRIMERA. Ayuda Estudios para trabajadores Los trabajadores que antes de la firma del presente Convenio hayan sido autorizados por el departamento de Recursos Humanos para la percepción de la Ayuda a Estudios establecida en el artículo 47 del II Convenio Colectivo, tendrán derecho a la percepción de las cuantías establecidas a tal efecto, siempre y cuando presenten justificantes de pago y calificación final de aprobado antes del 31 de Julio de 2006.

SEGUNDA. Jornada y Horario de Verano del turno central. En el turno central, y hasta el 31 de agosto, de 2.006, habrá diariamente un único descanso de 30 minutos que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Todos los trabajadores a jornada completa que desempeñen sus funciones en horario central, durante los meses de Julio y Agosto del año 2.006 reducirán su jornada diaria durante estos meses a siete horas efectivas de trabajo.

Quedan, por tanto, excluidos de esta reducción, aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial y aquellos que se encuentren en situación de reducción de jornada.

TERCERA. Descansos Compensatorios por Nocturnidad Con la finalidad de posibilitar la adaptación de los sistemas informáticos de gestión y de nóminas, ambas partes acuerdan que para el año 2006 la posibilidad de compensación con descanso por la Nocturnidad establecida en el artículo 28 del presente Convenio, entrará en vigor el 1 de Julio de 2006, estableciéndose, asimismo, una única fecha de cierre para el disfrute de los descansos, en el 30 de Noviembre de 2006.

### **Anexos.**





Tablas salariales.

Clasificación profesional.

Gastos de viaje, tarifas kilométricas y gastos de reubicación.

Código de conducta laboral.

### **Acuerdo de transformación del contrato indefinido de tiempo completo a tiempo parcial.**

La Empresa y los Representantes de los trabajadores acuerdan en materia de conversión de contratos de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial y su posterior conversión a tiempo completo las siguientes condiciones:

- Para acogerse a las condiciones de este acuerdo será necesario que el trabajador esté contratado por tiempo indefinido, a tiempo completo y su jornada anual esté distribuida de lunes a viernes.
- La jornada anual parcial que se pacte en el contrato se distribuirá de lunes a viernes a razón de un mínimo de 4 horas y un máximo de 6 en fracciones de 30 minutos. Siendo la jornada igual o inferior a 6 horas diarias, no se podrá disfrutar de descanso intermedio diario ni hacer uso del servicio de comedor.
- La empresa fijará el horario del trabajador que coincidirá con el inicio o final de la jornada diaria ordinaria en cada uno de los turnos que le pudiera corresponder, salvo que por acuerdo entre ambas partes se pueda establecer un horario diferente.
- La solicitud de la conversión del contrato de tiempo completo a tiempo parcial se dirigirá por escrito a la dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días laborales a la fecha solicitada de inicio de contrato a tiempo parcial.
- El trabajador tendrá derecho a la conversión de su contrato, esta vez de tiempo parcial a tiempo completo con las siguientes condiciones:
  - La solicitud se dirigirá por escrito a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de un mes a la fecha solicitada para la conversión.
  - La fecha de conversión a tiempo completo no podrá tener lugar antes de un plazo de 6 meses desde la fecha de conversión del contrato de tiempo completo a tiempo parcial.
  - La fecha de la conversión de tiempo parcial a tiempo completo deberá coincidir necesariamente con la prestación efectiva de trabajo de modo que no podrá tener lugar una semana antes del inicio de periodos vacacionales, durante períodos





Andalucía

**Cádiz Electrónica, S.A.**

BOP , 02 de agosto del 2006

Página 31 de 31

vacacionales, en períodos de más de dos días consecutivos de festivos, ni en sábado y domingo ni en período de reducción de jornada de verano.

Estas condiciones serán de aplicación a las conversiones de contratos de tiempo completo a tiempo parcial que hayan tenido lugar desde la fecha de la firma de este acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2.007, con independencia de que la fecha de conversión de nuevo a tiempo completo pueda tener lugar con posterioridad.

