

IV CONVENIO COLECTIVO DE CÁDIZ ELECTRÓNICA 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 2008 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010.

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 para los Turnos de Mañana, Central, Tarde y Noche será de 8 horas de presencia efectiva en el puesto de trabajo. 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 dichos turnos habrá diariamente un único descanso, que tendrá lugar alrededor del tercio central de la jornada, de 15 minutos, que tendrán la





consideración de tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anterior, sólo para los empleados de Turno Central, en el caso de que el trabajador utilice el servicio de comedor, el descanso será de 30 minutos, 15 de los cuales tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El supervisor elaborará el cuadrante del descanso. La jornada diaria descrita en el presente precepto será aplicable a partir de 15 de septiembre de 2008.

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 para el personal de turno central.

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

Precio H.Extra = _____ *1,75 (L.a S) ó 2,0 (D. ó F.)

Jornada Anual

S. Fijo Anual+ Antigüedad Anual

Precio H.Descanso= - _____ * 0,75 (L. a S) ó 1,0 (D ó F)

Jornada Anual

-El valor de la «Antigüedad Anual» de la fórmula anterior vendrá calculado del siguiente modo:

-Mientras el trabajador no haya consolidado aún 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. Horas de fuerza mayor:

Adicionalmente a lo establecido legalmente, expresamente se considerarán horas de fuera mayor, aunque abonándose como de horas extraordinarias, el exceso de horas realizadas por personal técnico cualificado para la reparación de maquinaria o equipos, cuya no realización supondría el paro de la producción, con el consiguiente perjuicio para la empresa. La realización de estas horas tendrá carácter voluntario.

Empresa y Comité de Empresa acordarán los supuestos en que concurran o hayan





concurrido dichas circunstancias a los efectos de determinar su carácter de fuerza mayor.

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 29.

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, 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 pre-adoptivo 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.

A partir del 1 de enero de 2010, el trabajador podrá disfrutar de una jornada al año en concepto de Asuntos Propios. Las horas correspondientes a esta jornada serán deducidas de las 32 horas del permiso al que se refiere el anterior apartado. El disfrute de este permiso será preavisado con antelación suficiente para la adecuada organización del trabajo, si bien no será necesaria la justificación del mismo.

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.

Se mejora la regulación establecida legalmente en lo referente a las excedencias voluntarias y por cuidado de hijo menor y familiar según se detalla en los apartados siguientes. No obstante, la Empresa podrá no conceder estas mejoras basándose en razones de organización o producción o cuando afecte al desarrollo normal del trabajo.

* Excedencia voluntaria.

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 disfrutando durante los dos primeros años, de una reserva de un puesto de trabajo de igual o similar categoría, conservando por el resto del período tan sólo un derecho de reingreso preferente. Durante el período de dos años en que opera la reserva de puesto de trabajo, el trabajador podrá solicitar prorrogar dicha excedencia en tres ocasiones.

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

* Excedencia por cuidado de hijo menor.

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 12 años de edad.

En caso de que la excedencia sea para el cuidado de un hijo de entre 10 y 12 años, el periodo mínimo de excedencia será de 6 meses.





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 período de excedencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores a 3 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.

En todo caso, y a los efectos de acreditar los requisitos que deben concurrir sobre el familiar causante de la excedencia, el trabajador tendrá que aportar la siguiente documentación:

-Certificado de los Servicios Sociales en virtud del cual se acredite que la persona en cuestión no puede desempeñar por sí misma las actividades básicas de la vida.

-Informe de Vida Laboral a los efectos de acreditar que no desempeña actividad retribuida. Una vez transcurrido el período previsto en el Estatuto de los Trabajadores, durante el tercer año de excedencia el trabajador mantendrá únicamente el derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En caso de fallecimiento del familiar que originó el derecho a una reducción de jornada por guarda legal o excedencia por cuidado de hijo menor o familiar, el empleado podrá elegir incorporarse a su puesto de trabajo en los cinco días posteriores o bien treinta días después. En todo caso, la fecha de reincorporación deberá coincidir con un día laboral según el calendario de la empresa.

Artículo 20. Reducción de jornada por guarda legal.

Con el objetivo de ofrecer al trabajador alternativas a los supuestos de reducción de jornada previstos en el Estatuto de los Trabajadores, compatibilizando los intereses de los trabajadores y las necesidades de la Empresa en lo que a coordinación de los recursos humanos se refiere, se acuerda que el empleado que por razones de guarda legal reduzca su jornada entre 2/3 y 1/2 de la jornada diaria, podrá solicitar una reducción de jornada en cómputo mensual bajo el siguiente régimen:

-La empresa se reserva el derecho a concederlo en cada caso en función de las necesidades organizativas y de las posibilidades de complementar la acumulación solicitada con las de otros trabajadores en situaciones similares. El Comité de Empresa será informado de su concesión o no y las causas que lo justifican.





-El empleado deberá solicitar esta acumulación por un periodo de tiempo determinado, y que en ningún caso podrá ser inferior a 6 meses.

-La acumulación será de jornadas completas.

-Se establecerá desde el inicio un calendario con la distribución de los días de trabajo.

-Los días de trabajo deberán coincidir con el principio o final de la semana.

-Como norma general el mínimo semanal de horas de trabajo será de dos días completos

de la jornada ordinaria establecida convencionalmente.

Esta posibilidad de acumular la jornada reducida entrará en vigor a partir del 1 de noviembre de 2008.

Artículo 21. 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 facilitarla.

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 22. 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 494.35.euros mensuales y por un período máximo de tres años. Esta ayuda se actualizará conforme a la cláusula de Revisión Salarial en el año 2.008 y con las de Aumento y Revisión salarial en los años 2009 y 2010.

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 23. 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.

Igualmente, la empresa se compromete, como máximo una vez dentro de cada mandato, a formar a otro miembro del Comité de empresa en esta materia, sólo en el caso de que se produzca un cambio de responsabilidades dentro del Comité.

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 24. Dirección por objetivos.

La Dirección de la empresa utilizará un procedimiento de Dirección por Objetivos para los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional I, como instrumento para alinear los objetivos individuales y departamentales con los de la Compañía.

Título IV. Condiciones económicas

Artículo 25. Salario fijo anual.

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

Artículo 26. 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.

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

15

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

15

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

Número de días naturales del mes

Artículo 27. 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.

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

15

14

Prorrata Paga Extra de Octubre = Paga Extra Octubre

14

Artículo 28.paga anual

* 600 euros

En la medida en que se ha suprimido en el presente Convenio Colectivo parte del descanso previsto para la utilización del Servicio de Comedor, percibirán ésta cantidad anual:

- Personal sujeto a cualquier tipo de patrón de turnos rotativo que comprenda los horarios correspondientes a los Turnos de Mañana, Tarde, Noche, y Central.
- Personal adscrito a cualquiera de los horarios correspondientes a los turnos de Mañana, Tarde o Noche.

* 490 euros.

Percibirán esta cantidad anual:

- Personal sujeto a cualquiera de los patrones horarios correspondientes al Horario Central.

La cantidad a percibir en concepto de paga anual será proporcional al tiempo de permanencia del trabajador en cada una de las dos situaciones (Turnos u Horario Central) arriba referidas.

El cobro de estas cantidades requerirá la asistencia efectiva al trabajo. No serán tenidas en cuenta las faltas de asistencia debidas a descansos compensatorios, crédito horario, descanso por nocturnidad y vacaciones. Quedan excluidos para su devengo los excesos de jornada. En el cómputo del tiempo efectivo de trabajo se tendrá en cuenta la jornada parcial o completa.

Esta paga anual se devengará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente, salvo en el año 2.008 que se devengará desde el 1 enero al 31 de agosto, ambos inclusive.

La cantidad que corresponda se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 29. 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:

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

365

Artículo 30. 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.

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

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 de 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:

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

Artículo 31. 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:

$$\text{Comp. Vacaciones} = \frac{\text{Sum. Plus de Turno y Nocturnidad de los 3 últimos meses}}{\text{Número de días Laborables de los 3 últimos meses}}$$

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 32. 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 33. Antigüedad.

El complemento de antigüedad se abonará en función de los trienios devengados con un tope de 8 trienios.



No obstante lo anterior, los trabajadores que perciban el complemento de antigüedad conforme al sistema de anualidades recogido en el anterior Convenio Colectivo, seguirán cobrando por anualidades hasta completar el siguiente trienio, momento a partir del cual les será aplicable el sistema de trienios del presente Convenio Colectivo. 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 34. Forma de pago, anticipos y avance extra salarial.

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. Anticipo de las pagas extraordinarias de julio o diciembre:

-Trabajadores con contrato indefinido:

- De hasta el 100%: Reintegro en importes iguales en tres mensualidades máximo, contadas desde la correspondiente al mes de solicitud.

- De hasta el 90%: Reintegro en el mes en que se percibe la paga extra que se anticipa

-Trabajadores con contrato temporal:

- De hasta el 100% de la cantidad devengada a la fecha de solicitud: Reintegro en importes iguales en tres mensualidades máximo, contadas desde la correspondiente al mes de solicitud. Caso de que el contrato se prevea su finalización antes de estos tres meses, se ajustará el descuento en el tiempo que reste.

- De hasta el 90% de la cantidad devengada a la fecha de solicitud: Reintegro en el mes en que se percibe la paga extra que se anticipa. Caso de que el contrato se prevea su finalización antes del mes de percepción de la paga, se descontará del finiquito correspondiente.





Sólo se podrá solicitar un único anticipo por cada una de las pagas extraordinarias.

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 Extra salarial» 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 35. 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 36. Aumento salarial

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los siguientes aumentos: Para el 2008 y con efectividad 1 de Enero, el IPC real Para el 2009 y con efectividad 1 de Enero, el IPC real Para el 2010 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 aumentos afectaran al Salario Fijo Anual, Complemento de Certificación de Tareas/Movilidad Funcional, Antigüedad, Ayuda de estudios y Ayuda a Minusválidos, salvo Plus de kilometraje y Plus de Bocado que se aumentarán en los años 2009 y 2010.

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 2008, se llevaran a efecto dentro de los dos meses posteriores a la firma del presente Convenio. Para los años 2009 y 2010 se llevará a efecto en la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC previsto por el Instituto Nacional de Estadística.

No obstante lo anterior, el aumento del Salario Fijo Anual correspondiente al año 2008 en el caso de la categoría de Especialista será de 741,43euros anuales.

Para los años 2009 y 2010 se aplicará lo dispuesto en el primer párrafo del





presente artículo.

Artículo 37. Cláusula de revisión salarial.

Si al término del año 2008, el IPC real de dicho año superase el previsto por el Gobierno, todos los valores económicos mencionados en el artículo anterior del Convenio con las excepciones expresadas, 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 2008, y se abonará en la nómina del mes siguiente al de la elaboración de las tablas.

En el caso de la categoría de Especialista, el Salario Fijo Anual correspondiente al año 2.008 únicamente se revisará caso de que el IPC real de dicho año supere el 4%. Revisándose dicho salario con el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real y dicho 4%.

Si al término del año 2009, 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 2009, y se abonará en la nómina del mes siguiente al de la elaboración de las tablas.

Si al término del año 2010, 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 2010, y se abonará en la nómina del mes siguiente al de la elaboración de las tablas.

Artículo 38. 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 2008, y a partir de la firma del Convenio, estos valores serán los establecidos en la tabla anexa a este Convenio. Para el año 2009 y 2010 estos valores se actualizarán incrementándose en el Índice General de Precios al Consumo de los referidos años, 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 39. Seguro de vida.

La Empresa contratará un seguro para sus trabajadores que cubren 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, 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 40. Plus de kilometraje.

Todos los trabajadores recibirán en concepto de Plus de Kilometraje por cada día efectivo de trabajo la cantidad de 4 euros diarios con efectividad 1 de enero de 2008. Esta cantidad se verá incrementada en el IPC previsto para los años 2009 y 2010, revisándose su cuantía con el IPC real, en los mismos términos recogidos en los preceptos correspondientes a aumento y revisión salarial.

Artículo 41. 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 necesaria 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 42. Subvención de almuerzo y plus de bocadillo.

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, en los términos expuestos en el párrafo siguiente. El servicio de comedor podrá ser utilizado por los trabajadores únicamente en los siguientes periodos de tiempo:

- El personal del turno de mañana, a la finalización de su jornada.
- El personal del turno central, en la franja intermedia de su horario. En este sentido, este personal únicamente tendrá derecho al servicio de comedor cuando el comienzo de su jornada se produzca a partir de las 8:00.
- El personal del turno de tarde, antes del comienzo de su jornada.

La Empresa abonará en concepto de plus de bocadillo la cantidad de 3,5 euros por cada jornada efectiva de trabajo en la que el trabajador no haga uso del servicio de comedor, siempre que la jornada del trabajador sea superior a 6 horas.

Se creará una Comisión Paritaria para tratar acerca de la colocación de máquinas en las instalaciones por parte de una empresa especializada en máquinas expendedoras de alimentos para que los empleados puedan adquirir bocadillos.

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 no existirá Servicio de Comedor, si bien se devengará el plus de bocadillo si se cumplen las condiciones recogidas en el presente artículo.

Artículo 43. 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% 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 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. El cálculo del complemento de I.T. conforme a este apartado se aplicará a partir de 1 de agosto de 2008, sin que tenga por tanto efectos retroactivos.

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 44. 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 e igualdad de oportunidades

Artículo 45. 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.

Artículo 46. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Para la consecución de estos objetivos, las partes firmantes se obligan a elaborar e implantar durante la vigencia del presente Convenio un plan de Igualdad, el cual





fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Asimismo, contemplará, el análisis de las siguientes cuestiones: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

La Comisión Paritaria del art. 8 del presente Convenio, velará por la interpretación del mismo en materia de igualdad y no discriminación así como de realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, semestralmente con carácter ordinario.

Título VIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 47. 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 48. 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 49. 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.

El Comité de Seguridad y Salud se compromete a analizar, velar y poner en funcionamiento medidas al objeto de reducir la monotonía o repetitividad en la ejecución del trabajo. Constantemente se velará por el cumplimiento de las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de riesgo y que sean determinadas por la adecuada valoración de riesgos de todos los puestos de trabajo.

Artículo 50. 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.

Título IX. Contratación

Artículo 51. 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 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.

También se incluirán en esta bolsa de contratación preferente descrita anteriormente y con los mismos requisitos, siempre y cuando hayan prestado servicios satisfactoriamente en la empresa un total de:

-120 días continuos o discontinuos desde el 1 de enero de 2.007 hasta la fecha de la firma del presente convenio, mediante contrato directo; o

-365 días continuos o discontinuos desde el 1 de enero de 2007 y hasta la fecha de la firma del presente convenio, mediante contrato directo sumándose también el tiempo contratado a través de Empresas de Trabajo Temporal. No obstante lo anterior, el empleado podrá renunciar a ofertas de contratación en los siguientes supuestos, sin que ello implique exclusión de la referida bolsa de trabajadores disponibles:





- Renuncia a la contratación por enfermedad

- Renuncia a la contratación en caso de que el empleado se encuentre prestando servicios para otra empresa con un contrato de trabajo de duración determinada y así lo acredite a Cádiz Electrónica, S.A. fehacientemente.

Esta renuncia, para que no implique la exclusión de la bolsa, sólo podrá realizarse una vez dentro del mismo año natural o una segunda vez, cuando se manifieste por la prórroga del contrato de trabajo temporal que justificó la primera renuncia.

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. En caso de que dicha evaluación sea negativa, se entregará al empleado copia de la misma.

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 directas o indirectas 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.

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 de la producción, 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 11.203,4 euros y que en ningún caso se utilizará la referencia del Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 52. 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 53. 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 54. 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 55. 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. A estos efectos, los Representantes de los Trabajadores deberán notificar a la Empresa la acumulación del crédito horario en Enero de cada año para todo el período.

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 56. 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 57. Faltas, sanciones y plazos de prescripción de faltas.

En materia disciplinaria, ambas partes acuerdan acogerse a lo dispuesto en el vigente «Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para el Sector del Metal», alcanzado 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.

Artículo 58. 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 ÚNICA

Según se ha manifestado en las reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa, y recogidas en las actas de los días 17 de Junio y 4 de Julio respectivamente de 2008, los nuevos productos que se han obtenido por la empresa con base en el presente acuerdo, conllevan la existencia de carga de trabajo necesaria para el actual volumen de plantilla fija.

A este respecto, la Compañía mantendrá informados a los representantes de los trabajadores sobre las futuras cotizaciones, perspectivas de carga de trabajo, así como de la llegada de nuevos productos.

Anexos

Tablas salariales

#*1*#

Clasificación profesional

#*2*#

Gastos de viaje





#*3*#

Gastos de reubicación

#*4*#

Tarifas kilométricas

#*5*#

Acuerdo estatal del sector del metal capítulo IV

Código de Conducta Laboral

Art. 15. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y 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 de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Art. 16. 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, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 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. 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.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Art. 17. 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 a cuatro días, 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. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- 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 a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i. 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.
- j. 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.
- k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Art. 18. 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 al trabajo durante tres 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. 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.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

- l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Art. 19. 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

Art. 20. Prescripción

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

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

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.

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

Se proroga la aplicación de estas condiciones a las conversiones de contratos de tiempo completo a tiempo parcial que tengan lugar durante la vigencia del IV Convenio Colectivo, con independencia de que la fecha de conversión de nuevo a tiempo completo pueda tener lugar con posterioridad.

