

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 1 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, SL.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fenice Instalaciones Ibérica, S.L. -FENICE- (Código de Convenio número: 90016052012006) que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

#### **Primero.**

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

#### **Segundo.**

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de febrero de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO DE FENICE INSTALACIONES IBÉRICA, S.L. («FENICE»)**

#### **Preámbulo del convenio**

A lo largo del último decenio Fenice (también la «Empresa») ha ido ampliando el abanico de sus actividades y se ha desvinculado de la dependencia comercial exclusiva del grupo Fiat, aun manteniendo una relación privilegiada con dicho



grupo.

En España Fenice se ha abierto a un mercado más amplio y en consecuencia una clientela cada vez más heterogénea que exige que Fenice cuente con un marco laboral flexible que permita atender las diferentes necesidades de cada una de las líneas de negocio existentes.

En el contexto descrito, Fenice ha podido constatar que el Convenio Colectivo de empresa suscrito en fecha 6 de febrero de 2006 (El «Convenio anterior») ya no se ajusta a la realidad empresarial y laboral en la que opera Fenice, dado que la redacción de dicho Convenio se orientaba a favorecer el desarrollo de la relación entre esta última e I, sociedad de automoción del grupo Fiat.

Ante la nueva realidad comercial y empresarial de Fenice, los firmantes del presente Convenio Colectivo (el «Convenio») desean dotar a Fenice de una herramienta que contribuya a establecer un nuevo marco de las relaciones laborales, adaptado a las actividades de Fenice y a la variedad de sus clientes y que garantizará un mejor desarrollo de las relaciones, sin menoscabo alguno de los derechos de los Trabajadores.

La negociación de un nuevo Convenio Colectivo de Fenice ha sido compleja y, tras una primera situación de prórroga expresa del Convenio anterior acordada entre las partes mediante acuerdo de fecha 28 de abril de 2009, se produjo la denuncia de dicho

Convenio, lo que ha provocado que desde el pasado día 1 de enero de 2010 el Convenio anterior se encuentra en situación de «ultractividad» conforme a lo previsto en el artículo 86 del vigente Estatuto de los Trabajadores («ET»).

## **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

### **Artículo 1. Objeto.**

Constituye el objeto del Convenio la regulación de las relaciones de trabajo entre Fenice y los Trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas.

### **Artículo 2. Ámbito Territorial.**

Las normas contenidas en el Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Fenice.

### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

Están afectados por el Convenio la totalidad de los Trabajadores pertenecientes a la plantilla de Fenice con excepción del personal de Alta Dirección, al que se hace





referencia en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia.**

La Vigencia de este Convenio será de 01.01.2010 hasta 31.12.2012, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48 del Convenio.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse tanto por la Dirección de Fenice como por la Representación legal de los Trabajadores.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de Fenice y a la Autoridad Laboral Competente, si el denunciante fuera la Representación de los Trabajadores y a ésta y a la Autoridad Laboral Competente si el denunciante fuera la Dirección de Fenice.

La mencionada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de terminación de la duración del Convenio.

#### **Artículo 5. Ultractividad.**

Las Partes podrán acordar una prórroga anual del Convenio, eso es, hasta el 31.12.2013.

Al amparo del apartado g) del artículo 85.3 y del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores actualmente en vigor y que ha sido modificado por el Real Decreto ley 7/2011, de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, las Partes se someterán a los Órganos de Mediación existentes y a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que en su caso sean de aplicación a fin de solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del nuevo Convenio Colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo.

En cualquier caso, expirado el término de duración del Convenio, o el de su prórroga, el Convenio mantendrá su vigencia con las condiciones y los límites establecidos por el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad y nulidad parcial.**

A efectos de la aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de una o algunas de sus disposiciones, quedarán sin efecto dichas disposiciones y seguirán aplicándose las restantes disposiciones del Convenio a no ser que se demuestre que sin las disposiciones viciadas las Partes o una de ellas no hubieran prestado su consentimiento a la





firma del Convenio.

En caso de declararse la nulidad de una o algunas de las disposiciones del Convenio, las Partes se comprometen a solventar los problemas vinculados con la anulación de las disposiciones viciadas.

### **Artículo 7. Compensación, Absorción y Garantías Personales.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por Fenice, de cualquier tipo o naturaleza y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio en su cómputo total. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo II. Comisión de Aplicación e Interpretación.**

### **Artículo 8. Comisión de Aplicación e Interpretación.**

1. Se constituye una Comisión de Aplicación e Interpretación del presente Convenio Colectivo, constituida paritariamente por un máximo de cuatro representantes de los Trabajadores, que pertenecerán a las Federaciones Sindicales Firmantes (CC.OO. y U.G.T) o serán miembros de la Representación legal de los Trabajadores, en el supuesto de que en el futuro el personal de Fenice no sea representado por dichas Federaciones y de cuatro representantes de la Dirección.

2. Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, para lo cual se someterán las discrepancias surgidas en la negociación colectiva para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial, a esta Comisión Paritaria a fin de que arbitre o medie en las mismas. En





caso de no alcanzarse algún acuerdo, pese a la mediación de la Comisión, esta última podrá someter la discrepancia a los Órganos de Mediación existentes así como a los procedimientos que se establezcan al respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que en su caso sean de aplicación.

d) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

3. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

4. Reglamento de funcionamiento.

**a) Reuniones.** La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a), b).

- Para el caso del apartado c) cuando surjan las situaciones señaladas en el mismo, atendiendo a los solicitantes con la mayor prontitud.

- Para el caso del apartado d), cada tres meses.

**b) Convocatoria.** La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, incluida una comunicación a través de correo electrónico, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día, así como la fecha propuesta.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días contados a partir del requerimiento.

**c) Quórum.** Asesores. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

**d) Validez de los acuerdos.** Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y por un representante de cada parte.

**e) Domicilio.** El domicilio se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en la sede de la Empresa, ubicada en Madrid, calle Velázquez nº 150, 28002.

## Artículo 9. Sumisión de Cuestiones a la Comisión.



Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Aplicación e Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

### **Artículo 10. Comisión de Seguridad.**

Las Partes se comprometen a mantener la Comisión de Seguridad, compuesta por representantes de la Empresa y de los Trabajadores.

Dicha Comisión seguirá reuniéndose con periodicidad trimestral y levantando las correspondientes actas de las reuniones mantenidas.

En casos de necesidad y urgencia, la Comisión de Seguridad será convocada por cualquiera de sus miembros antes de la expiración del citado plazo de tres meses.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional y Formación.**

### **Artículo 11. Clasificación Profesional.**

Los Trabajadores afectados por el Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva y organizativa más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales previstos en el Convenio.

### **Artículo 12. Definición de los Grupos Profesionales.**

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las dos grandes áreas de Fenice, el Área de Taller y el Área de Oficinas.

#### **Área de Oficinas.**

**Grupo 1:** Funciones que consisten en operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia.

#### **● Asistente de departamento.**

**Grupo 2:** Funciones que consisten en operaciones realizadas con alto grado de supervisión que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental





● **Auxiliar administrativo.**

**Grupo 3:** Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que se realizan bajo precisas instrucciones y que requieren ciertos conocimientos específicos.

● **Oficial administrativo de 2.ª**

**Grupo 4:** Tareas que requieren ciertos conocimientos específicos y que implican cierta autonomía en su ejecución por parte de los Trabajadores a los que son encomendadas aunque se ejecutan bajo la supervisión y/o con la colaboración de otros Trabajadores.

● **Oficial administrativo de 1.ª**

**Grupo 5:** Funciones que consisten en actividades complejas con amplio grado de autonomía, desempeño de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

● **Coordinador de área.**

**Grupo 6:** realización de funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de varias tareas homogéneas, como la realización de funciones técnicas que consisten en control de calidad, estudios, vigilancia y control de procesos industriales o la responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.

● **Mando intermedio.**

**Grupo 7:** funciones con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades.

**Mando superior.**

**Área de Taller.**

**Grupo 1:** Funciones que consisten en operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia que no necesitan de formación específica.

● Peón.

● Prácticas 1º año.

● Prácticas 2º año.

**Grupo 2:** Funciones que consisten en operaciones realizadas con alto grado de supervisión que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.





- Oficial de tercera 1º Año.
- Oficial de tercera 2º Año.
- Especialista A.
- Especialista B.

**Grupo 3:** Funciones que consisten en la ejecución de operaciones que se realizan bajo precisas instrucciones y que requieren ciertos conocimientos específicos.

- Oficial de tercera A.
- Oficial de tercera B.
- Especialista C.
- Especialista E.

**Grupo 4:** Tareas que requieren ciertos conocimientos específicos y que implican cierta autonomía en su ejecución por parte de los Trabajadores a los que son encomendadas aunque se ejecutan bajo la supervisión y/o con la colaboración de otros Trabajadores.

- Oficial de segunda.
- Oficial de segunda E.
- Capataz.
- Oficial de 1ª

**Grupo 5:** Funciones que consisten en actividades complejas con amplio grado de autonomía, desempeño de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

- Técnico operativo.
- Encargado.
- Oficial de 1ª E.
- Oficial de 1ª A.

**Grupo 6:** realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción y mantenimiento, responsabilidad de la ejecución de tareas de una





unidad de producción.

- Jefe de taller.

### **Artículo 13. Formación.**

#### **Formación permanente.**

Fenice establecerá en el plan anual de formación, los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías.

Fenice favorecerá la formación externa de los Trabajadores cuando ello sea preciso para el desarrollo de sus capacidades y la adquisición de nuevos conocimientos.

La formación será obligatoria en el horario laboral y será voluntaria fuera de las horas de trabajo.

La formación realizada en horas de trabajo será abonada igual que la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual y la realizada fuera del horario laboral conllevará, cuando proceda, el derecho al reembolso de los gastos de transporte en razón de 0,19 euros por km y también, cuando proceda, el derecho a recibir un ticket restaurant por el valor de 9 euros.

La prima o premio, se abonarán a los valores promedio de nómina.

Fenice procurará causar la menor incidencia posible con el objetivo de garantizar la conciliación de la formación fuera del horario laboral con la vida familiar.

El plan de formación será entregado a los Representantes Legales de los Trabajadores el 31 de marzo de cada año. El seguimiento de los cursos de formación será uno de los requisitos fundamentales de la promoción profesional en el seno de Fenice.

#### **Formación Específica.**

Fenice proseguirá su labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y otras materias específicas del puesto de trabajo, tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de esta, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones. Estos cursos formarán parte de la cualificación personal del trabajador.

### **Artículo 14. Vacantes.**

En caso de vacantes, los correspondientes puestos de trabajo serán ocupados





prioritariamente por los Trabajadores de la plantilla de Fenice que tengan la formación, la experiencia, los conocimientos y los títulos idóneos para ello. En el supuesto de que más de un trabajador de la plantilla reúna los requisitos necesarios para ocupar la vacante, la Empresa tendrá en cuenta la experiencia y las capacidades personales de los Trabajadores.

#### **Capítulo IV. Movilidad Funcional.**

##### **Artículo 15. Movilidad funcional y Polivalencia.**

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador. La variación en las condiciones técnicas de un puesto de trabajo no supone un cambio de funciones, sino sólo una modificación en la manera de realizarlas, por lo que, en ningún caso se considerará movilidad funcional aquel supuesto en el que se produzca un cambio tecnológico que simplemente implique una modificación en la forma de realizar el trabajo.

Por polivalencia se entiende la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo que deberán ser de categorías profesionales equivalentes dentro de un mismo grupo profesional.

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (arts. 4.2 c y 17.1 del ET).

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para prestar los servicios laborales y por la pertenencia a los Grupos Profesional previstos en el presente Convenio.

Dentro de la movilidad funcional y cuando los conocimientos referentes al nuevo puesto de trabajo así lo requieran, Fenice organizará cursos de formación para permitir la plena adaptación del trabajador a su nuevo puesto de trabajo y vigilará y fomentará el proceso de adaptación del mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a las funciones superiores realizadas desde el primer día en el que las lleve a cabo.





Cualquier cambio de puestos de trabajo se comunicará por escrito.

La Empresa se compromete a publicar en el tablón de anuncios una tabla con los puestos de trabajo de la plantilla.

### **Artículo 16. Periodo de Adaptación.**

El personal que deba acoplarse a un nuevo puesto de trabajo dispondrá de un periodo de adaptación adecuado, cuya duración mínima será orientativamente de 30 días con la salvedad de que se establezca una duración diferente.

## **Capítulo V. Facultades de Organización del Trabajo.**

### **Artículo 17. Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los Representantes de los Trabajadores conforme a lo establecido en la legislación laboral y en el Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humano y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la Dirección de la Empresa y los Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en el Convenio y lo que se acuerde en la Empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La organización del trabajo comprende entre otras facultades las relativas a:

- La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.
- Establecimiento de los niveles de calidad.
- Fijación de maquinaria y tareas para la saturación de la actividad.
- Vigilancia de las instalaciones y maquinaria, y
- Distribución y destino de los Trabajadores dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad funcional y al artículo 11 del Convenio.





## **Capítulo VI. Jornada de Trabajo, Horarios y Vacaciones.**

### **Artículo 18. Jornada de Trabajo.**

La jornada de trabajo variará en relación con los diferentes colectivos que operan en Fenice ya que para cada uno de ellos se dan necesidades organizativas y productivas específicas que exigen una peculiar estructura de la jornada laboral.

#### **Jornada de Trabajo Ordinaria-Oficinas.**

La jornada laboral ordinaria del colectivo Oficinas será de 1704 horas distribuidas entre lunes y viernes, una vez descontados los días de vacaciones anuales, el descanso semanal y las festividades estatales y locales oficiales, todo ello conforme al calendario laboral publicado al inicio de cada anualidad.

Las Partes acuerdan una distribución irregular de dichas horas, con flexibilidad de entrada y salida y la posibilidad de trabajar en régimen de jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

#### **Artículo 19. Horario del Colectivo Oficinas.**

El Horario del personal de Oficinas será de 08:00:/09:30 hasta las 17:00/18:30 con flexibilidad tanto de entrada como de salida y en la pausa a mediodía siempre y cuando se cumpla con la jornada laboral diaria ordinaria. Dicho colectivo tendrá un régimen de jornada interrumpida por realizar gestiones que precisan de dicho horario partido tales como funciones comerciales, financieras, administrativas o de gestión de la propia Empresa.

#### **Artículo 20. Jornada de Trabajo Ordinaria-Colectivo Operarios.**

La jornada laboral ordinaria para este colectivo será de 1704 horas distribuidas en 213 días a nivel individual en el Calendario Laboral, una vez descontados los días de vacaciones anuales, el descanso semanal y las festividades Estatales y Locales oficiales, todo ello conforme al calendario laboral publicado al inicio de cada anualidad.

El horario de dicho Colectivo será el siguiente:

#### **Jornada Continuada:**

Se establecen turnos de trabajo con el siguiente horario:

De 07:00 a 15:00.

De 15:00 a 23:00.

De 23:00 a 07:00.





**En el centro de trabajo ubicado en Barcelona:**

De 06:00 a 14:00

**Jornadas Especiales:**

**En el centro de Madrid:**

De 10:00 a 18:45.

De 06:00 a 14:00.

**En el centro de trabajo de Valladolid:**

De 05:00 a 13:00.

En relación con la actividad de dosificaciones de cubas y puesta en marcha de la calefacción, se seguirá el siguiente horario:

- Dosificaciones de cuba: cada lunes y día siguiente a las festividades de 5:00 a 13:00;
- Puesta en marcha de la calefacción, durante el periodo invernal, de lunes a viernes de 5:00 a 13:00;

**Artículo 21. Jornada de Trabajo Ordinaria-Nuevos Centros de Trabajo.**

La Jornada de trabajo ordinaria en los centros de trabajo de Fenice que se abran con posterioridad a la firma del Convenio será de 1736 horas.

Las Partes convienen que la distribución de dichas horas será irregular.

La empresa comunicará dicho calendario a la Representación legal de los Trabajadores.

**Artículo 22. Turnos de Trabajo y Permanencia en el Puesto de Trabajo.**

La permanencia en el puesto de trabajo, deberá ser desde el comienzo hasta el final de la jornada, sin excepción. En el supuesto de que el trabajador del turno sucesivo llegue con retraso, el del turno anterior deberá seguir prestando sus servicios laborales después de la finalización de su jornada de trabajo y hasta que el relevo se haga efectivo, retribuyéndose dicho exceso según el tiempo trabajado.

**Artículo 23. Pausa del bocadillo.**

Todos los Trabajadores de Fenice, cuando presten sus servicios en una jornada diaria superior a seis horas, tendrán derecho a un periodo de descanso de 15





minutos al amparo del artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho periodo de descanso se deberá disfrutar sin solución de continuidad. No se admite el fraccionamiento de dicha pausa en diferentes pausas de menor duración a lo largo de la jornada de trabajo. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 24. Turno de noche.**

Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de 20 minutos por jornada completa, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, previo acuerdo entre el interesado y su superior jerárquico.

#### **Artículo 25. Cuadro de los horarios.**

Se adjunta cuadro de resumen de los horarios

	J. Continuada	J. Partida	Horarios Especiales
Madrid.	Personal Que Trabaja A Turnos: 07:00-15:00 15:00-23:00 23:00-07:00	Horario 1: L-V: 08:00-16:45 Horario 2: L-J 08:00-17:15 V: 08:00-14:00 Con 45' para comer	10:00-18:45 06:00-14:00
Valladolid.	Personal que trabaja a turnos: 07:00-15:00 15:00-23:00 23:00-07:00	Horario 1: L-V: 08:00-17:00 Horario 2: L-J 08:00-17:30 V: 08:00-14:00 Con 1 h. para comer	05:00-13:00
Barcelona.	06:00:14:00		
Staff.		L-V 40 H. Semana H. Entrada: 08:00-09:30 H. Salida: 17:00 – 18:30 1 hora comida	Jornada intensiva meses de julio y agosto aprox. en función de calendario anual
Nuevos Centros.	En función de la actividad a desarrollar		

#### **Artículo 26. Calendario Laboral.**

Al amparo de la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre - RCL/1995/2650, la Representación legal de los Trabajadores será consultada por la Dirección de Fenice antes de la elaboración del calendario laboral.

#### **Colectivo Oficinas.**

Las partes acuerdan que con carácter anual se confeccionará el correspondiente calendario laboral para el colectivo de Oficinas («Staff»).



Dicho calendario deberá ser en blanco e incluirá únicamente la determinación de los días laborables, excluyendo los festivos estatales, de Comunidad Autónoma y locales.

Dicho calendario deberá adaptarse a la actividad de la oficina, estableciendo una jornada semanal de lunes a viernes y tomando en consideración una distribución irregular de dicha jornada tal y como aparece reflejado en el Convenio.

### **Colectivo Taller.**

Las partes acuerdan que con carácter anual se confeccionará el correspondiente calendario laboral para el colectivo de Taller.

Dicho calendario deberá ser en blanco e incluirá únicamente la determinación de los días laborables excluyendo los festivos estatales, de Comunidad Autónoma y locales, cuando proceda. Dicho calendario establecerá una jornada semanal de lunes a viernes.

En relación con los Trabajadores asignados al área denominada «Térmica» del centro de trabajo de Madrid, en la confección del calendario se podrá tomar en consideración el calendario de la planta en la que los Trabajadores prestan sus servicios.

En relación con los Trabajadores asignados al área denominada Parque de Alta del centro de trabajo de Madrid, las Partes acuerdan que se confeccionará el correspondiente Calendario laboral que deberá ser en blanco e incluir una jornada de 365 días anuales, de lunes a domingo, quedando indicados los días festivos.

Cada trimestre Fenice entregará a los Trabajadores que forman parte del colectivo de operarios adscritos al área Parque de Alta un calendario personalizado para cada uno de ellos, con un preaviso de tres meses.

### **Colectivo nuevos centros.**

Las partes acuerdan que con carácter anual se confeccionará el correspondiente Calendario Laboral para el colectivo de los Trabajadores de los centros de trabajo que se abran con posterioridad a la suscripción del Convenio.

Dicho calendario deberá ser en blanco e incluirá únicamente la determinación de los días laborables, excluyendo los festivos estatales, de Comunidad Autónoma y locales, cuando proceda.

Dicho calendario tomará en consideración una distribución irregular de la jornada laboral.

### **Artículo 27. Jornada Fenice.**





Al Colectivo Taller y con excepción del colectivo de los Trabajadores de los centros de trabajo que se abran con posterioridad a la suscripción del Convenio, los Trabajadores deberán prestar sus servicios fuera de la jornada laboral ordinaria cuando las necesidades del servicio así lo exijan a petición de Fenice hasta un máximo de 12 días adicionales por cada trabajador.

La Empresa deberá hacer uso de la Jornada Fenice de conformidad con el régimen de preavisos que se indica a continuación:

45 días: para poder hacer uso de dichos días de jornada;

7 días: cuando las necesidades del cliente Iveco no permitan conceder un preaviso más amplio;

24 horas: en casos de urgencia o perentorios.

### **Artículo 28. Compensación de la Jornada Fenice.**

La Jornada Fenice se compensará como sigue:

- Los tres primeros días serán retribuidos con un importe 146,00 euros brutos por cada día trabajado sin posibilidad de disfrutar de descanso compensatorio;

- Los tres días siguientes serán retribuidos con un importe 66,00 euros brutos más un día de descanso por cada día trabajado a no ser que el trabajador opte por el abono del importe de 146,00 euros brutos por cada día trabajado sin descanso compensatorio;

- Los tres días siguientes serán retribuidos con un importe 146,00 euros brutos por cada día trabajado sin posibilidad de disfrutar de descanso compensatorio.

- Los últimos días tres días serán retribuidos con un importe 66,00 euros brutos más un día de descanso por cada día trabajado a no ser que el trabajador opte por el abono del importe de 146,00 euros brutos por cada día trabajado sin descanso compensatorio.

### **Artículo 29. Vacaciones.**

La duración del período de vacaciones será de 30 días naturales (22 laborables), salvo pacto en contrario, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador.

El período oficial de vacaciones será elaborado de común acuerdo.

Por necesidades de la Empresa y previa información a la Representación legal de los Trabajadores las vacaciones podrán adelantarse o retrasarse.





Como criterio general, las Partes acuerdan que un período mínimo de vacaciones deberá consumirse en el plazo comprendido entre junio y septiembre.

La comunicación al personal deberá efectuarse antes el 31 de marzo a más tardar.

## **Capítulo VII. Salario, Revisión Salarial, Ordenación del Salario y Complementos Salariales.**

### **Artículo 30. Ordenación del Salario.**

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los Trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

### **Artículo 31. Salario Base.**

Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

### **Artículo 32. Complementos Salariales.**

#### **a) Complementos personales.**

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los individuos

#### **b) Complemento del puesto de trabajo.**

Complementos que deba percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

#### **c) Complemento por calidad y cantidad.**

Conceptos que el trabajador perciba en razón de una mejor Calidad y Cantidad

### **Artículo 33. Composición del Salario.**

Salario Base.

Salario Convenio.

Complemento personal.

Antigüedad.



Plus Personal de Adecuación.

Plus Incentivo por objetivos.

### **Complemento de puesto de trabajo.**

Plus Jefe de Equipo.

Plus trabajos nocturnos.

### **Complemento por calidad y cantidad.**

Gratificaciones en días festivos.

Horas Extraordinarias.

Prima o Premio.

### **Complemento de vencimiento superior al mes.**

Pagas extraordinarias.

### **Artículo 34. Conceptos no Salariales.**

No tienen naturaleza salarial:

- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Complementos a las prestaciones de Seguridad Social.
- Prestación por accidente.
- Atenciones sociales.
- Indemnizaciones y suplidos.

### **Artículo 35. Retribución, Permisos y Salidas.**

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán los conceptos de: Salario, Antigüedad y Plus Personal de Adecuación, correspondiente a las 15 primeras horas anuales de ausencia retribuidas.

### **Artículo 36. Abono de Haberes.**

Los abonos de haberes, con carácter general, se efectuarán al mes siguiente al de devengo y serán ingresados entre el 25 y el 29 de cada mes.

El personal operaria percibirá los conceptos salariales por las horas naturales del

mes, y el personal empleado por 240 horas. En los contratos a tiempo parcial, la parte proporcional a las horas trabajadas.

Las primas se abonarán por horas reales de trabajo.

El descuento por horas no retribuidas se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

Percepciones teóricas totales = Precio hora descuento

Horas de prima

De las percepciones teóricas totales, se excluyen los conceptos abonados por presencia, ya que automáticamente dejan de abonarse.

Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora de descuento y como consecuencia de éste, descontándose mes a mes, en Verano y Navidad no se efectuará descuento por este motivo.

### Artículo 37. Plus Antigüedad.

Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5% sobre las cantidades por categoría, según tabla adjunta.

Estas cantidades se incrementan anualmente en los euros que suponga incrementar el importe del Peón con el I.P.C. previsto.

Se adjunta tabla del Plus Antigüedad:

#### Área Oficinas

Grupo	Categoría	Valor	€
1	Asistente departamento .....	Mes	564,90
2	Auxiliar administrativo .....	Mes	567,19
3	Oficial Adm. 2ª .....	Mes	570,55
4	Oficial Adm. 1ª .....	Mes	573,43
5	Coordinador de Área .....	Mes	573,43
6	Mando intermedio .....	Mes	573,91
7	Mando superior .....	Mes	592,15



## Área Taller

Grupo	Categoría	Valor	€
1	Peón .....	Día	18,83
2	Oficial 3ª .....	Día	18,87
2	Especialista A .....	Día	18,87
2	Especialista B .....	Día	18,87
3	Oficial 3ªA .....	Día	18,87
3	Oficial 3ªB .....	Día	18,87
3	Especialista C .....	Día	18,87
3	Especialista E .....	Día	18,87
4	Oficial 2ª .....	Día	18,87
4	Oficial 2ªE .....	Mes	573,43
4	Capataz .....	Mes	596,96
4	Oficial 1ª .....	Día	18,97
5	Técnico Operativo .....	Día	18,97
5	Encargado .....	Mes	596,96
5	Oficial 1ªE .....	Día	18,97
5	Oficial 1ªA .....	Mes	573,43
6	Jefe de taller .....	Mes	580,15

**Artículo 38. Personal con 22 años sin promoción.**

El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un período de 22 años, pasará a percibir como «Diferencia de la categoría», la diferencia entre las percepciones en tablas de su categoría» y la inmediata superior, si la hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que su correlación de categoría o grupo fuera el de Mando Superior.

**Artículo 39. Plus Jefe de Equipo.**

El plus que recibirá el Jefe de Equipo consistirá en el 20% calculado sobre las mismas cantidades que sirven de base para el cálculo de la antigüedad de su categoría y por las horas de presencia real desempeñando dicha función.

**Artículo 40. Plus Nocturno.**

Se abonará plus nocturno por las horas trabajadas en el llamado turno de noche (de 22 a 6 h.) y su fórmula de cálculo será la siguiente:

**Empleados:**

$SCC \text{ mes} \cdot 12 \cdot 0,25 = \text{valor hora}$

1.904

### **Operarios:**

SCC hora ? 365 ? 8 ? 0,25 = valor hora

1.904

Siendo SCC = Salario de Convenio Colectivo.

### **Artículo 41. Trabajo en día festivo.**

Las Jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto a petición de la Dirección, serán compensadas con 35,00 euros.

El trabajo en días festivos se compensará con un plus de 47,00 €, exclusivamente para el personal que trabaja en régimen de turnos.

Cuando el trabajo en día festivo esté motivado por la aplicación de la Jornada Fenice, no se aplicará ningún plus y la compensación será exclusivamente la indicada en el art. 27.

### **Artículo 42. Horas extraordinarias.**

Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año.

A efectos del cómputo de número máximo de horas extraordinarias no se tendrá en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora normal y excluidos los complementos de puesto de trabajo y calidad y cantidad.

En el caso de que se paguen horas extraordinarias, no se abonará ningún otro concepto, con la salvedad del reembolso de los gastos de transporte y de comida cuando proceda y de conformidad con los criterios determinados en el artículo 13 del Convenio.

Existirá la opción de librar, ésta deberá ser de común acuerdo entre el Trabajador y la Empresa.

En caso de librar; 1 ? 1 y pago del 50% (complemento valor hora extra).



### **Artículo 43. Premio por presencia.**

El premio por presencia se abonará con las condiciones y de conformidad con los importes previstos en el Anexo 2.

### **Artículo 44. Gratificaciones.**

1. En Verano (30 de Junio) y Navidad (20 Diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en las tablas salariales respectiva, adicionándose a las mismas el importe del Plus de Antigüedad, cuando corresponda.

### **Artículo 45. Incentivo por objetivos.**

Las Partes acuerdan que los Trabajadores tendrán derecho a un plus por objetivos de importe equivalente a hasta 350,00 euros brutos.

El abono del 50% del importe de dicho plus dependerá de la consecución de objetivos colectivos, comunicados por la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores entre los meses de marzo y abril de cada año laboral y el restante 50% quedará vinculado a la consecución de los objetivos personales de cada trabajador, ligados a absentismo personal, rendimiento personal y formación.

El cobro de dicho plus será proporcional a la consecución de los objetivos.

Dicho plus no se abonará en caso de que el trabajador haya pactado otro sistema de retribución variable mediante contrato o anexo.

Para el 2011, al no poderse fijar ni los objetivos colectivos ni los personales de los Trabajadores, se abonará un plus lineal de 300,00 euros brutos para todos los Trabajadores que figuren en la plantilla de Fenice en el momento de la suscripción del Convenio. Los Trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán dicho plus lineal en proporción a las horas trabajadas.

Los Trabajadores contratados a lo largo del 2011 percibirán dicho plus en proporción al tiempo trabajado a lo largo del 2011.

### **Artículo 46. Ticket Restaurant.**

Con el objetivo de compensar a pérdida de la manutención que los Trabajadores tenían en la sede de Iveco ubicada en la calle Aragón de Madrid, se acuerda que los Trabajadores que prestaban sus servicios en dicho centro y que sean desplazados al centro de Madrid ubicado en calle Velázquez tendrán derecho a disponer de un ticket restaurant por valor de 9 euros por cada día en el que efectivamente se realice dicha manutención, es decir, cuando se estén en régimen de jornada partida.



Las nuevas incorporaciones tendrán derecho al mencionado ticket si su contratación se realiza hasta el 31.12.2012 a más tardar y trabajen en el citado centro de calle Velázquez y en régimen de jornada partida. La Empresa y las nuevas incorporaciones contratadas hasta el 31 de diciembre de 2012 podrán negociar una diferente forma de compensación del ticket restaurant

#### **Artículo 47. Plus Navidad.**

Los Trabajadores que perciban en concepto de Plus Navidad el importe de 29 euros brutos anuales mantendrán dicho plus.

Los Trabajadores contratados con posterioridad a la firma del Convenio no tendrán derecho al Plus Navidad.

#### **Artículo 48. Incrementos Salariales.**

Las Partes acuerdan los siguientes incrementos salariales para toda la plantilla de Fenice, con las excepciones indicadas:

- Para el año 2010 los Trabajadores no devengarán ningún incremento salarial;
- Para el año 2011, los Trabajadores tendrán derecho a un incremento salarial equivalente al 2% del salario percibido en el 2010, en relación con todos los complementos fijos del salario y con efectos desde el 01.01.2011;
- Para el año 2012, los Trabajadores tendrán derecho a un incremento salarial equivalente al 2% del salario percibido en el 2011, en relación con todos los complementos fijos del salario y con efectos desde el 01.01.2012;

En relación con los Trabajadores cuyo salario anual supere los 37.000,00 euros brutos, por todos los conceptos, dicho incremento se aplicará exclusivamente al salario base y no afectará a pluses o complementos personales.

Para el supuesto de que el IPC real del 2012 supere el 4% los Trabajadores tendrán derecho a un plus lineal de 150,00 euros brutos en compensación por la pérdida del poder adquisitivo de los salarios. Los Trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán dicho complemento lineal en proporción a las horas trabajadas.

#### **Artículo 49. Complemento de indemnización por Accidente de Trabajo.**

El complemento de indemnización por Accidente de Trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas teóricas.

#### **Artículo 50. Complemento de enfermedad o accidente no laboral.**

En los supuestos de enfermedad del trabajador, debida a enfermedad común o



accidente no laboral, se abonará un complemento salarial que sumado al importe de la correspondiente prestación de la Seguridad Social ascienda a:

1. Los tres primeros días, el 90% de los siguientes complementos: salario convenio, plus personal de adecuación, plus reconversión cuando se aplique, plus antigüedad y prima o premio;
2. Hasta el trigésimo día de la situación de baja: el 90% de los siguientes complementos: salario convenio, plus personal de adecuación y plus antigüedad;
3. A partir del trigésimo primer día de la situación de baja: el 100% de los siguientes complementos: salario convenio, plus personal de adecuación y plus antigüedad.

Si al final del año el porcentaje total de absentismo por estos conceptos de un trabajador es inferior al de la media de su centro de trabajo, el diferencial entre el 90% de los complementos indicados en los puntos 1, 2 y el 100% de dichos complementos se abonará al Trabajador si este último consigue sus objetivos en términos de absentismo personal, tal y como preceptúa el art. 45 del Convenio.

De las personas con enfermedades crónicas, reconocidas por los Servicios Médicos de la Empresa, sus ausencias durante el tiempo necesario a realizar visitas especialistas, no se considerarán a efectos del presente artículo, siempre que dichas ausencias perduren menos de una jornada de trabajo.

## **Capítulo VIII. Empleo.**

### **Artículo 51. Contrataciones.**

En cuanto a la contratación temporal, la Empresa celebrará, prioritariamente, los contratos temporales con un mínimo de tres meses de duración.

### **Artículo 52. Jubilación obligatoria.**

Siempre que sea factible acceder a la jubilación anticipada de conformidad con la legislación actualmente en vigor, se establece una indemnización por extinción contractual voluntaria en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

A los 60 años 29 mensualidades, valores año anterior.

A los 61 años 23 mensualidades, valores año anterior.

A los 62 años 17 mensualidades, valores año anterior.

A los 63 años 11 mensualidades, valores año anterior.



A los 64 años 7 mensualidades, valores año anterior.

Los cálculos para este premio serán en base a los valores de diciembre del año inmediatamente anterior al cese.

Las partes firmantes del Convenio declaran que la indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de compromiso de pensión a que hace referencia el RD 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten en esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

**Artículo 53. Jubilación obligatoria y parcial.**

En tanto subsista el desempleo actual en el país, se acuerda como medida de solidaridad, la jubilación obligatoria a los 65 años. Si la situación de la Empresa lo permitiera, se consideraría la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria a los 64 años con contrato de relevo. Todo ello, siempre que el empleado tenga cubierto el necesario periodo de carencia para acceder a la jubilación de la Seguridad Social.

La Empresa fomentará la posibilidad de acceso a las jubilaciones parciales y a la parcial sustitución del Trabajador prejubilado a través del correspondiente contrato de relevo.

**Artículo 54. Invalidez permanente total o absoluta.**

A los Trabajadores que sean declarados en situación de Incapacidad laboral Total o Absoluta, siempre que los mismos causen baja definitiva en la Empresa, se les abonará la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales:

Incapacidad laboral Absoluta: 12 mensualidades;

Incapacidad Laboral Total: 20 mensualidades.

## **Capítulo IX. Atenciones Sociales.**

**Artículo 55. Ayuda escolar.**

En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor comprendido en el intervalo de edad de 3 a 16 años la cantidad de 6,00 Euros mensuales, diez veces al año, en los meses de Septiembre a Junio, ambos inclusive.

**Artículo 56. Anticipos.**



Con independencia de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el anticipo reintegrable en el mes que se solicita, a cuenta del salario que se abona en dicho mes, será de 150 Euros

#### **Artículo 57. Excedencia por maternidad y lactancia.**

En materia de excedencia por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

#### **Artículo 58. Transporte.**

Los Trabajadores del centro de trabajo de Madrid tendrán derecho a seguir beneficiándose del servicio de transporte realizado por Iveco siempre que esta última siga proporcionándolo sin coste alguno para Fenice. En el caso de que Iveco deje de prestar dicho servicio gratuitamente, la Empresa y la Representación legal de los Trabajadores se comprometen a negociar una solución de dicha situación.

#### **Artículo 59. Póliza de accidentes.**

La empresa ha suscrito una póliza de accidentes para la cobertura de este tipo de riesgo. Las condiciones y coberturas de esta póliza serán entregadas a los representantes sindicales.

### **Capítulo X. Permisos, Licencias y Reducción de Jornadas.**

#### **Artículo 60. Permisos Retribuidos.**

Los empleados de la Empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración cuando proceda, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Dos días naturales por nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente o pre adoptivo y tres días en caso de parto por cesárea.

b) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y la pareja de hecho. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

En el caso de que la hospitalización supere los treinta días, en casos de cónyuge, pareja de hecho e hijos, se generará un nuevo permiso de dos días naturales.

c) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el Registro de



parejas de hecho, siendo excluyente el uno del otro en el caso de tratarse de la misma pareja. Su inicio coincidirá con el día de celebración del matrimonio o de la inscripción en el Registro de parejas de hecho y no se podrá disfrutar de dicho permiso en un periodo diferente al inmediatamente posterior al día de la celebración del matrimonio o de la inscripción en el mencionado Registro.

e) Un día natural por matrimonio de padre/madre, hijo/a o hermano/a.

f) Por el tiempo estrictamente necesario y hasta un máximo de 24 horas anuales, en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o del médico de cabecera, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que fuera posible.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos y al amparo del Convenio.

h) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos Trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos previa justificación de estar matriculado, por el tiempo estrictamente necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes. Se perderá el derecho a la retribución de este permiso, si corresponde a un examen para asignatura ya presentado con anterioridad en dos convocatorias.

No se tendrá derecho a ninguna retribución, si se suspende en la mitad o más de los exámenes para los que haya solicitado permiso.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente. En caso de tratarse de citaciones ante órganos judiciales el permiso será retribuido únicamente cuando el trabajador sea citado judicialmente, debiendo de ser acreditada la asistencia al Acto Judicial.

j) La retribución devengada en ocasión de estos permisos, será hecha efectiva, una vez presentados los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria, abonándose los salarios propios de su categoría.

k) Las Trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Empresa.



Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

- Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el correspondiente Registro Público.

- En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán los conceptos de: Salario, Antigüedad y Plus Personal de Adecuación, correspondientes a las 15 primeras horas anuales de ausencia.

- Los permisos se solicitarán siempre por escrito al superior inmediato.

A los efectos de lo establecido en este artículo, se considerará pareja de hecho la unión estable de carácter permanente y en situación de análoga convivencia la marital que conste debidamente inscrita en el registro público correspondiente.

### **Artículo 61. Licencias.**

Los Trabajadores, previo aviso y justificación escrita, en los casos de hospitalización de familiar en primer grado (padre, cónyuge e hijos) o de la pareja de hecho o enfermedad grave, podrían solicitar una única licencia no retribuida de hasta quince días al año.

Los Trabajadores tendrán derecho a licencias de hasta dos meses sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional.

Se tendrá especial consideración para las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección analizando caso a caso con los representantes de los Trabajadores

## **Capítulo XI. Acción Colectiva y Sindical.**

### **Artículo 62. Los Comités de Empresa.**



En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la Empresa.

Las Centrales sindicales podrán difundir en los centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tabloneros que al efecto se destinen.

Cuando la elección de los miembros de Comité de Empresa se efectúe por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, ocupando el puesto que queda vacante conforme se establece en el R.D. 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores).

Dispondrán material informático para el desarrollo de sus funciones.

### **Artículo 63. Cesiones de tiempo sindical.**

Ambas partes acuerdan que las horas concedidas a los representantes de los Trabajadores, serán las establecidas en el E.T. y la L.O.L.S. Ante el hecho de representar a numerosos centros se acordará un incremento de estas entre la dirección y los sindicatos firmantes de este acuerdo. Los delegados sindicales tendrán derecho a ceder sus créditos horarios a otros delegados de su misma Federación, previa comunicación de esta última.

### **Disposición adicional primera. Contratos a tiempo parciales.**

Para los contratos a tiempo parcial, todos los módulos de Convenio se calcularán proporcionalmente al tiempo contratado.

### **Disposición adicional segunda. Promociones.**

A los exclusivos efectos de la experiencia necesaria, los conocimientos y las necesidades de la Empresa.

### **Disposición adicional tercera.**

Al personal con contrato eventual al pasar a indefinido, se le aplicará el salario correspondiente a su categoría.

### **Disposición adicional cuarta. Discapacitados.**

Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio, de las dificultades que existen para integrar a personal discapacitado en nuestro sistema productivo, tendrán presente estas circunstancias de cara a facilitar futuras incorporaciones.

### **Disposición adicional quinta. Protocolo de Acoso Laboral y medidas de igualdad.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el 01.04.2012 a más tardar se creará una comisión paritaria para el desarrollo de un Protocolo de Acoso Laboral y para proseguir la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al amparo del segundo apartado del art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, con especial atención para la igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

### **Disposición supletoria primera.**

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de general aplicación.

### **Disposición supletoria segunda.**

En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos Sectoriales susceptibles de aplicación.

### **Disposición supletoria tercera.**

Si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un convenio estatal de carácter estatutario, se faculta expresamente a la Comisión de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este Convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

### **Disposición supletoria cuarta.**

En lo que respecta al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el código de conducta laboral que se adjunta como anexo al presente Convenio.

### **Disposición derogatoria.**

El Convenio sustituye y deroga expresamente el precedente.

## **Anexo 1**

### **Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral**

#### **Artículo 1. Principios ordenadores.**

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa



de los derechos y legítimos intereses de Trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los Trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los Trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

## **Artículo 2. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por los Trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, en: leve, grave o muy grave.

## **Artículo 3. 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 trabaja de los que 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.

#### **Artículo 4. 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 trabaja 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) 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.
- d) 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.
- e) La falta de aseo y limpieza personar que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- f) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.



- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando 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 las personas 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/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los Trabajadores en el trabajo.

#### **Artículo 5. 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 un mes, 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 hayan sido objeto de 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/as 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.

#### **Artículo 6. 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 grave:**

- 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 veintiún a sesenta días.
- Despido.

### **Artículo 7. 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 Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses.

#### ANEXO 2

##### **Pagas por presencia**

Operarios.	Mínimo 99%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	Del 95 al 96,9%	< 95%
Empleados.	Mínimo 99,5%	Del 99 al 99,4%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	< 97%
Mandos Intermedios.	Mínimo 99,75%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,4%	Del 98 a l 98,9%	< 99%
Mandos Superiores.	100%	Del 99,75% al 99,99%	Del 99,5 al 99,74,%	Del 99 al 99,4%	< 99%
Importe de la paga.	31,47	25,35	20,33	15,27	0 euros

\* A efectos del cálculo de la presenta paga, no se computarán como absentismo: Accidente. Permisos especiales por matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de primer grado. Retrasos por transporte realizado por la Empresa.



## ANEXO 3

## Tablas Salariales

Grupo	Categoría	Sal. Conv.	P.P.EE	Total Salarios	Total Prima (Año)	Total €
1	Asistente Departamento.....	11.394,86	1.899,14	13.294,00	3.206,00	16.500,00
2	Auxiliar Administrativo.....	12.852,00	2.142,00	14.994,00	3.206,00	18.200,00
3	Oficial Adm. 2ª.....	13.425,48	2.237,58	15.663,06	3.206,00	18.869,06
4	Oficial Adm. 1ª.....	14.088,24	2.348,03	16.436,27	4.309,90	20.746,17
5	Coordinador de Área.....	14.677,38	2.446,24	17.123,62	4.225,39	21.349,01
6	Mando Intermedio.....	19.664,72	3.277,45	22.942,18	5.165,56	28.107,73
7	Mando Superior.....	22.752,00	3.792,06	26.544,06	5.808,86	32.352,92

## Área taller

Grupo	Categoría	Sal. Conv.	P.P.EE	Total Salarios	Total Prima (Año)	Total €
1	Peón.....	7.743,77	1.272,95	9.016,72	3.650,83	12.667,55
1	Prácticas primer año.....	10.735,67	1.764,76	12.500,44	3.270,79	15.771,23
1	Prácticas segundo año.....	11.498,85	1.890,22	13.389,07	3.270,79	16.659,86
2	Oficial 3ª primer año.....	11.394,86	1.899,14	13.294,00	3.206,00	16.500,00
2	Oficial de 3ª segundo año.....	12.680,64	2.113,42	14.794,06	3.206,00	18.000,06
2	Especialista A.....	10.851,65	1.783,83	12.635,48	3.951,19	16.586,67
2	Especialista B.....	11.623,06	1.910,64	13.533,70	3.951,19	17.484,89
3	Oficial 3ªA.....	13.671,44	2.247,37	15.918,80	4.353,43	20.272,23
3	Oficial 3ªB.....	14.115,85	2.320,42	16.436,27	4.788,77	21.225,04
3	Especialista C.....	13.175,53	2.165,84	15.341,37	5.045,51	20.386,88
3	Especialista E.....	13.788,16	2.266,54	16.054,70	5.045,51	21.100,21
4	Oficial 2ª.....	14.342,28	2.357,64	16.699,92	4.740,89	21.440,81
4	Oficial 2ªE.....	14.342,28	2.357,64	16.699,92	5.267,65	21.967,57
4	Capataz.....	15.063,64	2.510,61	17.574,25	5.160,12	22.734,37
4	Oficial 1ª.....	14.902,65	2.483,77	17.386,42	5.742,60	23.129,02
5	Técnico operativo.....	16.888,51	2.776,20	19.664,70	6.304,86	25.969,57
5	Encargado.....	17.164,09	2.860,08	20.024,17	6.056,76	26.080,93
5	Oficial 1ªE.....	16.442,68	2.702,91	19.145,58	6.636,61	25.782,19
5	Oficial 1ªA.....	16.409,76	2.735,07	19.144,83	5.972,96	25.117,79
6	Jefe de taller.....	19.664,72	3.277,45	22.942,18	5.165,56	28.107,73