

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALTAIR INGENIERÍA Y APLICACIONES, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Altair Ingeniería y Aplicaciones, S.A.» (código de convenio n.º 90101642012013) que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los comités de empresa y 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».

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALTAIR INGENIERÍA Y APLICACIONES, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo se aplicará en todos aquellos centros de trabajo que la mercantil «Altair Ingeniería y Aplicaciones, S.A.» tenga establecidos o establezca en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. Ámbito Funcional Y Personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que hayan sido contratados por la Empresa para la realización de cualquiera de las actividades de Altair Ingeniería y Aplicaciones, con la única excepción de los altos directivos.

Artículo 3. Ámbito Temporal



La vigencia del presente Convenio abarca el periodo comprendido entre la fecha de la firma de este Convenio y el 31 de diciembre de 2016.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, expresando la parte que promueve la denuncia los ámbitos y materias a negociar dándose traslado a la otra parte, enviando copia a efectos de registro al organismo competente.

Una vez finalizada la vigencia pactada del convenio, y en el supuesto de que las partes no alcanzasen un acuerdo en el periodo legal de ultraactividad, el régimen jurídico regulador de las relaciones laborales sería los convenios colectivos provinciales o regionales vigentes de la industria siderometalúrgica que en cada caso pudiese corresponder. En el supuesto de que para este momento existiese un Convenio colectivo propio del sector de servicios energéticos y/o mantenimiento de instalaciones en el que se encuentra enmarcada la Empresa, sería aplicable prioritariamente este convenio.

Artículo 4. Vinculación A La Totalidad

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 5. Garantía «Ad Personam»

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de los trabajadores que viniesen prestando servicios para la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, y que tengan reconocidas a la firma del mismo, a título individual o colectivamente, como garantía ad personam, siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo, si bien valoradas todas ellas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 6. Compensación Y Absorción

Durante la vigencia del presente Convenio solo serán compensables y absorbibles los salarios de los empleados de la Empresa comprendidos en los Grupos Profesionales 6 y 7, y en todo caso aquellos trabajadores con una remuneración bruta anual igual o superior a 35.000 €.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la parte social y tres de la Empresa.



En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será recomendable someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en su sede de la Empresa sita en A Coruña.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

Los gastos por desplazamientos que tengan los miembros de la comisión paritaria, con motivo de las reuniones que se puedan celebrar, serán con cargo a la Empresa.

La comisión paritaria tendrá sede permanente en la población donde radique la sede social de la Empresa.

En caso de que la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes convienen acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en las modalidades de conciliación y mediación.

Artículo 8. Sistema De Solución Extrajudicial De Conflictos De Trabajo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los



Trabajadores, las partes firmantes determinan que, en caso de desacuerdo en los periodos de consultas previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en las modalidades de conciliación y mediación.

Artículo 9. Acuerdo Único Y Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en los convenios provinciales o regionales de la industria siderometalúrgica vigentes que en cada caso pudiese corresponder. En el supuesto de que existiese un Convenio colectivo propio del sector de servicios energéticos y/o mantenimiento de instalaciones en el que se encuentra enmarcada la Empresa, sería aplicable prioritariamente este convenio.

Capítulo II. Organización Del Trabajo. Contratación

Artículo 10. Organización Del Trabajo

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

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

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

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

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

La organización del trabajo se extenderá entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas, tareas específicas o procedimientos) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de prestación profesional de que se trate, y la exigencia consecuente de índices que en cada caso correspondan.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos o cambio de las funciones y variaciones técnicas que en cada caso pudiese corresponder.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 11. Información Y Consulta De Los Representantes De Los Trabajadores

1. Los Representantes de los Trabajadores tendrán derecho a ser informados y consultados por el Empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la Empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de Empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el Empresario y el comité de Empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el Empresario y el comité de Empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la Empresa como los de los trabajadores.

2. Los Representantes de los Trabajadores tendrán derecho a ser informados trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa.

b) Sobre la situación económica de la Empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del Empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

e) Información sobre subcontratas realizadas por la Empresa, previa solicitud de los Representantes de los Trabajadores.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los Representantes de los Trabajadores, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. Los Representantes de los Trabajadores tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la Empresa o en el



centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la Empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la Empresa. Igualmente tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la Empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la Empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones.





En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. Los Representantes de los Trabajadores tendrán también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Podrá colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la Empresa.

d) Colaborar con la dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

Artículo 12. Lugar De Trabajo

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por la Empresa y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las





condiciones de seguridad e higiene exigibles por la Empresa, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

La Empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Contratación

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total y el grupo profesional al que pertenece.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la Empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

La Empresa contara con, al menos, un 60 % de plantilla fija. Se entiende por plantilla fija la vinculada por contrato indefinido o por obra o servicio. Dicho porcentaje mínimo deberá mantenerse en promedio durante cada año de la vigencia del Convenio.

A) Contrato eventual: Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Acuerdo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013.





Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014.

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015.

B) Contrato de obra o servicio: El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras Empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años. Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la Empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma Empresa, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la Empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013.

Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014.

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015.

C) Contratos para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Asimismo, de conformidad con la Disposición Transitoria Novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el anterior párrafo.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25 % el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75 % el primer año y un 80 % el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del Convenio de aplicación.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la Empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.



Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la Empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

D) Contratos de trabajo en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del sector al que pertenece la Empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador no puede ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

E) Contratos a tiempo parcial: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

En el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida se podrá formalizar un pacto de horas complementarias. El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los





Trabajadores.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación que realicen horas extraordinarias, éstas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

En materia de contratación, en todo lo no previsto en el presente artículo, las partes acuerdan remitirse al Convenio de aplicación que pudiese corresponder.

Artículo 14. Periodos De Prueba

Al inicio de la relación laboral entre Empresa y trabajador se establece un periodo de prueba. Dicho período será variable según sean los grupos profesionales, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal grupos profesiones 7 y 6: seis meses.

Personal grupo profesional 5: dos meses.

Personal grupo profesional 4: 1 mes.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos; se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 15. Extinción Del Contrato Por Voluntad Del Trabajador

El trabajador que voluntariamente desee causar baja voluntaria en la Empresa y tengan más de 1 año de antigüedad, deberá notificarlo a la misma con 15 días naturales de antelación, a excepción de los grupos profesionales 7, 6 y 5 en cuyo caso será de 1 mes.

La Empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso total o parcial facultará a la Empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito al descuento equivalente a los días omitidos. Se tendrá como base de cálculo para dicha indemnización el importe del salario bruto anual percibido en los 12 meses inmediatamente anteriores a su cese.

Artículo 16. Jubilación





Las partes acuerdan incorporar el presente Convenio el acuerdo alcanzado con fecha 25 de marzo de 2013 en materia de jubilación parcial, conforme a lo establecido en los siguientes apartados:

1.º Se establece un Plan de Jubilaciones Parciales para las trabajadoras y trabajadores de los Centros de Trabajo de Altair Ingeniería y Aplicaciones en Madrid y A Coruña, que hayan nacido antes del 31 de diciembre de 1957 y que se relacionan en anexo al presente acuerdo.

2.º El presente Acuerdo de jubilación parcial será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo y reuniendo los restantes requisitos objetivos establecidos en el punto anterior, opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito.

3.º La solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente

que el solicitante reúne los requisitos objetivos formales legalmente establecidos para acceder a la situación jubilación parcial conforme a la normativa aplicable, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo, período de cotización a la Seguridad Social, etc.

La Empresa resolverá sobre la solicitud presentada, de acuerdo a sus necesidades organizativas y productivas, en un plazo máximo de 60 días naturales, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma. La Empresa deberá comunicar expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su rechazo. En caso que rechace alguna solicitud, y de existir opciones de acceso a la misma con posterioridad a la fecha de solicitud, la Empresa se compromete a comunicar al solicitante dicha posibilidad.

4.º La aceptación por parte de la Empresa, de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las novaciones contractuales que sean oportunas.

5.º La duración, validez y entrada en vigor del nuevo contrato queda condicionada a la resolución favorable del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la solicitud de jubilación parcial del trabajador o trabajadora. En caso de obtenerse una resolución denegatoria de la misma, el trabajador continuará prestando servicios a jornada completa y en las mismas condiciones que venía disfrutando con carácter previo a la suscripción del nuevo contrato.

6.º En caso de darse el supuesto en el punto anterior la Empresa no será responsable del perjuicio que se le pudiera causar al trabajador o trabajadora desde el momento de solicitud de jubilación parcial hasta su reincorporación a la





situación de jornada completa.

7.º Una vez le haya sido comunicada por la Empresa al empleado la aceptación de su solicitud de jubilación parcial, el solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de jubilación parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

8.º Dado que el artículo 8 y la disposición final 5.ª del RDL 5/2013, de 15 de marzo, establecen la excepcionalidad de mantener las condiciones en vigor anteriores a la entrada en vigor del mencionado RDL a los acuerdos suscritos hasta el 1 de abril de 2013, las partes expresamente acuerdan que el presente acuerdo se remitirá a dicha normativa.

Artículo 17. Excedencias

Forzosa: Aquella excedencia que se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del ET).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Voluntaria: Aquella excedencia que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá hacerlo con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de solicitud.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

En ningún caso esta excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades, instituciones o Empresas que compitan directa o indirectamente con la actividad desarrollada por la Empresa, perdiendo todos sus derechos de reingreso quien así lo hiciera.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

Lo no dispuesto en el presente articulado, se regulará por lo establecido en el



Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Régimen Económico

El régimen económico que rige las relaciones laborales del personal afectado por el presente Convenio viene regulado por lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 18. Retribuciones Del Personal

Salario base: Importe mínimo mensual de carácter fijo por jornada completa. Los montantes se indican en la tabla salarial anexa.

Complemento ad personam: Este complemento de carácter personal, mensual, integra el sistema retributivo de aquellos trabajadores pertenecientes a la Empresa con anterioridad a la firma del presente Convenio colectivo y en base a las percepciones que tienen su origen en una estructura salarial diferenciada. Puede integrar igualmente las cantidades que tengan su origen en virtud de pacto individual.

Complemento puesto trabajo: Concepto salarial en razón a la especial cualificación, experiencia y / o formación de un empleado. Su importe viene recogido en la tabla salarial anexa.

Nocturnidad: Se entiende por plus de nocturnidad aquél importe que percibe el trabajador cuando presta sus servicios en el horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, siempre que la prestación de servicio en este horario no esté prevista en su contrato de trabajo.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 20 por 100 calculado sobre el salario de convenio.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Artículo 19. Retribución De Festivos

Cuando por turno o calendario laboral el trabajador deba trabajar los festivos se abonarán como un día normal de trabajo.

En aquellos supuestos excepcionales en los que trabajar festivos sea necesario por razones técnicas u organizativas, y no se pudiera disfrutar del día de fiesta



correspondiente, se compensará prioritariamente con períodos equivalentes de descanso, incrementado en la misma proporción que las horas extraordinarias.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias Y Devengos

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de verano: Se abonará en el mes de junio junto con la nómina del mes e incluirá los siguientes conceptos: salario base, complemento ad personam y complemento puesto de trabajo. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del día 15, e incluirá los mismos conceptos que la paga de verano. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todo el tiempo de trabajo que no esté incluido en los supuestos de prolongación de jornada, y exceda de la jornada ordinaria.

Se entenderán y calificaran como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por periodos puntas de prestación de servicios o ejecución de obras.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas de otros trabajadores.

La Empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir o compensar las horas extraordinarias con descanso equivalente dentro de los tres meses siguientes en que estas se produzcan.

Cuando se opte por la retribución, se tomará como base de cálculo de la hora extraordinaria el valor de la hora ordinaria, al que se aplicará un coeficiente de 1,6 para las horas extraordinarias realizadas en días laborales, y de 1,75 a las realizadas en festivos.

Respecto de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se estará a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 22. Revisión Salarial

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio las partes acuerdan que la revisión de los conceptos recogidos en la tabla salarial anexa será la media



de los incrementos salariales pactados para el año anterior en los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica vigentes de A Coruña, Madrid y Pontevedra. De esta manera el incremento salarial correspondiente al año 2014, primer año de revisión, será la media de los incrementos (incluido revisiones de IPC en el caso de existir) de los citados convenios provinciales en el año 2013.

Capítulo IV. Tiempo De Trabajo

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

Artículo 23. Jornada Anual

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán, hasta tanto se modifique legalmente, una jornada laboral anual de 1.760 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada Empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses.

El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menos trabajo.

La distribución heterogénea del máximo de 70 horas indicadas en el párrafo anterior se realizará respetando el calendario laboral preestablecido en cada centro de trabajo.

Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con quince días de antelación al inicio de dicho período.



Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente, la Empresa estará obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, no se procederá a la distribución variable correspondiente del salario global.

Artículo 24. Prolongación De La Jornada Ordinaria

1. Se entenderán supuestos de prolongación de la jornada ordinaria los tres siguientes:

a) Cuando las funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria así lo exijan, bien para la reanudación o continuidad del proceso productivo o bien para la racionalización y optimización de los tiempos de desplazamiento.

b) Cuando la realización de un trabajo sea imprescindible para la puesta en marcha o cierre del trabajo de los demás o para la finalización de una obra en los plazos previstos.

c) Cuando un trabajador en régimen de trabajo a turnos, permanezca en su puesto hasta la llegada del relevo.

2. En los casos anteriores el exceso sobre la jornada ordinaria no se computará como horas extraordinarias y se compensará con tiempo equivalente de descanso, por jornadas completas. Si las necesidades organizativas y productivas de la Empresa no permitieran que el trabajador compensase este tiempo antes de transcurridos de 4 meses, finalmente se abonará su realización, debiendo abonarse, a prorrata del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 25. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año.

En cuanto al disfrute de las vacaciones se realizará a lo largo de todo el año, de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta, en primer lugar, las necesidades productivas de la Empresa y las condiciones de prestación del servicio establecidas en cada uno de los contratos suscritos con clientes que afecten a cada lugar de trabajo. No obstante, se tratará de priorizar el disfrute entre los periodos comprendidos entre el 1 de junio y 30 de septiembre,



con un periodo mínimo de 11 días laborables.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores,

se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 26. Permisos Y Licencias

En materia de permisos y licencias se estará a lo dispuesto en los convenios provinciales vigentes de la industria siderometalúrgica que en cada caso pudiera corresponder.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, todo trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido para el acompañamiento de consulta médica de hijos de hasta 14 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado y año.

Capítulo V. Grupos Profesionales-Movilidad

Artículo 27. Grupos Profesionales

Criterios generales de la Clasificación Profesional:

La clasificación profesional descrita en el presente Convenio se establece conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Se definen Grupos Profesionales en función del conjunto de tareas y responsabilidades, para cuyo desempeño sean necesarios un conjunto homogéneo de conocimientos (establecidos en base a la experiencia o titulaciones) y demás aptitudes profesionales.

Los grupos profesionales definidos en el presente Convenio no tienen carácter



limitativo, pudiendo establecerse nuevos grupos en común acuerdo con la representación de los trabajadores.

En consonancia con las actividades que le son propias a la Empresa, (diseño y ejecución de montajes eléctricos y mecánicos de instalaciones, gestión servicios de eficiencia energética y mantenimiento de instalaciones), cabrá la asignación de actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales descritos en este Convenio. Todo trabajador podrá ejecutar cuantos trabajos y operaciones le sean requeridos por su responsable, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional, y sin menoscabo de su dignidad laboral.

La presente clasificación encuadra todos los puestos de trabajo en dos ámbitos funcionales y seis competencias profesionales en atención a criterios generales objetivos y a las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los puestos asignados a los grupos. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a uno de los cuatro grupos profesionales que se describen.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la asignación del puesto a un grupo se realizará en función del grupo al que pertenezcan las tareas con una mayor carga de trabajo.

Ámbitos funcionales:

Se establecen dos ámbitos funcionales definidos en los siguientes términos:

Ámbito de explotación: Se trata de aquellas actividades y operaciones relacionadas directamente con la explotación del negocio, es decir, las referidas a la realización de tareas de carácter técnico de estudio, diseño y redacción de proyectos de obras y servicios, o bien, la propia ejecución de labores de instalación, mantenimiento o reparación, así como las operaciones auxiliares de las anteriores.

Ámbito de soporte: se trata de aquellas actividades auxiliares que, no formando parte de la actividad de explotación del negocio propiamente dicho, permiten el desarrollo del mismo coordinando las labores productivas, informando de la gestión, atendiendo a clientes y proveedores y gestionando las cuestiones referentes a las personas de la Empresa. En definitiva en esta división se encuadran las labores específicas de puestos de oficina como son las financieras, administrativas, comerciales, organizativas, de informática o de recursos humanos.

Competencias profesionales:

Se establecen 6 competencias profesionales, que pueden existir y confluir con



distinto nivel de ponderación en cada uno de los grupos:

a) Conocimientos y destrezas: La formación básica o específica, titulación, necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas realizadas por otros, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado

Clasificación profesional:

Así pues, de acuerdo con los dos ámbitos funcionales y la existencia, confluencia y ponderación de las seis competencias profesionales anteriormente precisadas, la definición de los 4 grupos profesionales es la siguiente:

Grupo profesional 7:

Se incluyen en este grupo a aquellos puestos que desarrollan funciones de alta gerencia. Su actividad define la estrategia de la Empresa tanto desde un punto de vista del negocio como de la organización de los recursos. Por tanto sus decisiones determinan los resultados de la Empresa y su responsabilidad abarca tanto el ámbito de explotación como el de soporte y todos los aspectos de la organización. Debido a lo anterior, los puestos de este grupo desarrollan una actividad muy compleja para la que es necesario el más alto nivel de conocimientos y experiencia.

Se encuadran en este grupo los puestos de «Director».

Grupo profesional 6:

Su actividad se centra en el ámbito de explotación de la Empresa aunque una parte de su actividad incluye la realización de determinadas tareas de soporte.



Contiene este grupo a aquellos puestos que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que suponen la integración, coordinación y supervisión de uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de complejidad, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

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

1. Tareas técnicas de estudio de muy alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.
2. Supervisión, ordenación, planificación y/o coordinación de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades de un área, servicio o departamento con responsabilidad sobre los resultados del mismo.
3. Supervisión y dirección técnica de una sección de instalación o montaje, de la totalidad de los mismos, o de un grupo o la totalidad de una gama de servicios de mantenimiento o reparación.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

Responsable/Gerente/Jefe de Departamento.

Delegado.

Grupo profesional 5:

Su actividad se centra tanto en el ámbito de explotación como de soporte. Se incluyen en este grupo a aquellos puestos que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente bastante iniciativa. Su ejercicio conlleva la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores bajo su responsabilidad. Requieren un alto nivel de conocimientos y/o experiencia en una esfera técnica concreta.

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

1. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con



autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de cálculo, planificación y control de procesos de instalación, mantenimiento y reparación, etc.

3. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de instalación o montaje, mantenimiento, reparación, etc., o cualquier agrupación de ellas.

4. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos de mantenimiento, reparación o montaje en grandes instalaciones (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía etc.).

5. Tareas técnicas de supervisión o seguimiento de contabilidad, reunir elementos facilitados por colaboradores para la confección de costes, provisiones de tesorería, seguimiento de suministros, seguimiento de cuenta de resultados. Tareas técnicas administrativas de organización, gestión de compra de aprovisionamiento de bienes sencillos o de cierta complejidad. Tareas de seguimiento de gestión comercial o desarrollo de cartera, sobre una gama específica y delimitada de venta de productos y/o servicios.

El desempeño dentro de este Grupo profesional precisará con carácter necesario una serie de conocimientos y destrezas suficientes y acreditables, ya sean por una experiencia fehaciente como por una formación que acrediten un mínimo de conocimientos propios en la actividad.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

Técnico de Estudios.

Técnico de Explotación.

Encargado General de Obra.

Jefe de Sector.

Jefe de Obra.

Responsable de Contrato.

Especialista de Servicio/Soporte.

Grupo profesional 4:



Su actividad puede ser en ambos ámbitos: de explotación y de soporte. Pueden desempeñar sus funciones en actividades de montaje o mantenimiento por las que se define la actividad de explotación del negocio propiamente dicho, así como realizar funciones de apoyo a la organización y tareas administrativas.

Se pueden incluir en este grupo a aquellos puestos que realizan con cierta autonomía e iniciativa, tareas especializadas, para cuya ejecución se requiere una alta capacitación técnica, y en las cuales pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Se incluyen también en este grupo a aquellos puestos que realizan tareas claramente establecidas, para cuya ejecución se requieren simplemente instrucciones específicas y para las que es necesaria escasa formación o conocimientos muy elementales, pero que ocasionalmente pueden precisar de un pequeño periodo de adaptación.

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

1. Tareas técnicas consistentes en contribuir a la ejecución de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.), aplicando la normalización a partir de datos facilitados por un mando superior y bajo la dirección del mismo, ordenando vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes de pequeñas instalaciones, etc.
2. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos según normas recibidas de un mando superior.
3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de montaje, mantenimiento o reparación, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores.
4. Tareas técnicas de mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados, o no, que impliquen amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, y/o climatización, calefacción, eléctricos y agua caliente sanitaria, y/o automatismos de regulación y control, conllevando la responsabilidad de pronta intervención.
5. Podrá ejercer un mando directo al frente de un grupo de operarios en trabajo de limpieza, acondicionamiento etc, generalmente de tipo manual o con máquinas.
6. Tareas de gestión de compra de materiales o bienes convencionales de pequeña complejidad.



7. Tareas propias de mantenimiento, (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía etc.) con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

8. Tareas de control la calidad del mantenimiento o la pequeña instalación realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas el resultado de la inspección.

9. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos obtenidos en base a normas generalmente precisas.

10. Tareas elementales de montaje, (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía, etc.).

11. Tareas de verificación y ajuste consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

12. Toma de datos referentes a temperaturas, humedades, consumos, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

13. Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles automáticos. Funciones de toma y preparación de toma para análisis.

14. Realización de tareas administrativas desarrolladas con aplicaciones informáticas. Tareas de cálculo, valoración de costes, cobro, pago, etc. Dependiendo y ejecutando ordenes de un mando superior. Tareas de colaboración en la venta de productos o servicios de poca complejidad, que no requieran especialización técnica, tramitación de pedidos. Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que puedan requerir algún grado de iniciativa. Tareas de oficina, pedidos, recepción de materiales, registro de libros. Tareas elementales de dibujo. Toma de datos en procesos productivos, etc.

Para el desempeño profesional dentro de este Grupo será precisa al menos de el título acreditativo de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), o cualquier otra formación de carácter equivalente.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que



la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

Jefe de Equipo.

Técnico de Mantenimiento.

Técnico de Montaje.

Operario de Servicios.

Operario de Montaje.

Auxiliar de Servicios.

Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Artículo 28. Promoción Profesional Y Formación

La Empresa incentivará e impulsará la promoción profesional de sus colaboradores. Implementará medidas de desarrollo profesional tendentes a dotar de las competencias profesionales necesarias y las habilidades de gestión.

Se realizará un Plan de Formación para cada año de vigencia del presente convenio. Tendrá por objeto la mejora de las capacidades profesionales y habilidades que le sean propias a cada uno de los Grupos profesionales. La Empresa solicitará informe a los representantes de los trabajadores de los planes formativos que se elaboren.

Artículo 29. Movilidad Funcional

1. La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El Empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio





colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 30. Criterios Generales

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

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

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

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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





grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 31. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la Empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.



- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 32. Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o a la plantilla.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o



comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 33. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.



- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la Empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la Empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la Empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un



daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 34. Sanciones

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

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 35. 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.

Capítulo VII. Seguridad En El Trabajo

Artículo 36. Prevención De Riesgos Laborales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para lograr una permanente mejora de las condiciones de trabajo que redunde en una mejor protección de la salud y seguridad de nuestros empleados. Establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Para la consecución de este objetivo las partes se comprometen al cumplimiento de una serie de obligaciones, tanto por parte de la Empresa como por parte de los trabajadores entre las que se concretan, en el ámbito de la Empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores o el derecho a la protección de la seguridad y salud de colectivos especialmente sensible, entre otros.

Las obligaciones de la Empresa y trabajadores respecto a la Prevención de Riesgos Laborales son las siguientes:

Evaluación de riesgos:

La acción preventiva en la Empresa se planifica por la propia Empresa a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la Empresa.

Planificación preventiva:





A partir de los resultados de la evaluación, la Empresa realizara la correspondiente planificación preventiva y adoptara las medidas correctoras necesarias para eliminar el riesgo o garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Información y formación:

La Empresa facilitará al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informara así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

Vigilancia de la salud:

La Empresa es responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, ofrecerá reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la Empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Es obligatorio que todos los trabajadores se presten a realizar la vigilancia de la salud. Para declinar este derecho el trabajador deberá manifestarlo expresamente por escrito. Solo se exceptuarán del carácter voluntario de la vigilancia de la Salud, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para otros, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo la Empresa y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Equipo de trabajo, medios de protección:

La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de





protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI's).

Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Consulta y participación de los trabajadores:

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo a través de sus representantes presentes en el Comité de Seguridad y Salud. En los centros de trabajo que no cuenten con este órgano, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

La Empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias con la Empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Ningún trabajador ocupará puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan él, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 37. Derechos Sindicales

Como garantías adicionales a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de referencia en materia sindical se reconocen siguientes:

Cada Representante Legal de los Trabajadores, delegados de personal o



miembros de comités de Empresa, dispondrá de un crédito horario a partir de 20 horas retribuidas al mes, aún cuando, por el número de trabajadores del centro de trabajo, el crédito de horas del que dispondría fuese inferior, atendiendo a lo dispuesto por la legislación al respecto.

En aquellos casos en que exista un Comité de Empresa o más de un delegado de personal, se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros de dicha Representación Legal.

Los sindicatos que tengan algún representante en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa y mientras mantengan dicha representación, aún cuando la plantilla de la Empresa no alcance los 250 trabajadores exigidos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán formar una sección sindical en la Empresa y nombrar un delegado sindical con los mismos derechos y garantías que la ley y el presente Convenio colectivo reconocen a los representantes legales de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 10.3 LOLS.

La Empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo una cuenta de correo electrónico identificada como tal, desde la que cualquiera de los miembros de la representación legal podrá gestionar información relacionada con dicha representación. Los trabajadores podrán intercambiar correos con dichas cuentas así como recibir información de carácter sindical.

Existirá el derecho a celebrar anualmente dos asambleas en las que una hora de cada una de ellas esté dentro de la jornada laboral y se compute como trabajo efectivo.

Artículo 38. Seguro Colectivo

La Empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas:

Accidente laboral con resultado de muerte o gran invalidez: 50.000 euros.

Accidente laboral con resultado de invalidez permanente absoluta: 40.000 euros.

Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total: 30.000 euros.

La póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir después de la firma del presente Convenio.



**Disposición adicional primera.**

Las partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento de Prevención de Riesgos Laborales que canalice la labor de los delegados de prevención y comités de Seguridad y Salud de los diferentes centros de trabajo de la Empresa.

La principal misión inicial de dicha comisión será la de incorporar la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales de la Empresa.

Disposición adicional segunda.

Las partes acuerdan, que durante el período de vigencia del presente Convenio, se negociará el contenido de un Plan de Igualdad, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes se comprometen igualmente a incorporar al articulado de los futuros convenios el protocolo para la resolución de situaciones de acoso sexual, definido en el Plan de Igualdad, así como definir como faltas en el régimen disciplinario definido en el presente convenio, las acciones descritas en dicho protocolo como constitutivas de acoso.

Disposición adicional tercera. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa adquiere el compromiso de no sustituir a los empleados de la plantilla de Altair, presentes a la fecha de la firma del acuerdo de convenio, y que pudiesen ser despedidos por causas objetivas, por nuevos empleados de la misma categoría profesional, o equivalente, con un salario inferior al establecido en convenios provinciales de la industria siderometalúrgica, de aplicación de los diferentes centros de trabajo a la fecha de firma del presente acuerdo.

Durante la vigencia del convenio, en el supuesto en que la Empresa procediese a extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas de personal que actualmente (a la fecha de firma del presente convenio) preste sus servicios para la Empresa, dichos empleados se incorporarían durante 1 año tras la finalización de la relación laboral a una bolsa de trabajo para futuras contrataciones requeridas por la Empresa.

En virtud de ello los empleados tendrán un derecho preferente de incorporación, a nivel nacional, de las vacantes que se pudieran producir, correspondientes a la misma categoría y grupo profesional, siempre y cuando se cumplan los requerimientos de formación y experiencia necesarios para acceder al puesto. Las condiciones contractuales de la posible incorporación vendrán determinadas por la naturaleza del nuevo puesto al que se acceda. Cualquier contingencia fiscal derivada de la misma, en relación con la indemnización percibida por la anterior



extinción, correrá a cargo del empleado. La comisión paritaria del Convenio efectuará un seguimiento y verificación de la correcta aplicación en todo lo relativo a la mencionada bolsa de trabajo.

Disposición adicional cuarta.

Compromiso de no acudir a medidas de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio: la Empresa se compromete a que durante la vigencia del presente Convenio no adoptará medidas que suponga la inaplicación de lo recogido en el presente acuerdo para con el personal en alta en «Altair Ingeniería y Aplicaciones, S.A.» a la fecha de firma del mismo.

CONVENIO COLECTIVO ALTAIR

Tabla salarial año 2013

Aplicable a las futuras incorporaciones a partir de la firma del Convenio

Grupo profesional	Nivel profesional: puestos	Salario base mes (x14)	Complemento puesto trabajo (x14)	Total anual
7	Director.....	1.245,00	600,00	25.830,00
6	Delegado, Gerente, Responsable de Departamento.....	1.245,00	500,00	24.430,00
5	Técnico de Estudios, Técnico de Explotación, Encargado General de Obra, Jefe de Sector, Jefe de Obra, Responsable de Contrato.....	1.145,00	450,00	22.330,00
4	a) Jefe de Equipo, Técnico de montaje, Técnico de mantenimiento, Técnico administrativo.....	900,00	115,00	14.210,00
	b) Operario/auxiliar de servicios, Operario/auxiliar de montaje, Auxiliar administrativo.....	900,00	-	12.600,00