IV CONVENIO COLECTIVO DE SANTA BÁRBARA SISTEMAS, SA.

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa «Santa Bárbara Sistemas, SA» (código de Convenio núm. 90015342012005), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 el 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, 18 de enero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANTA BÁRBARA SISTEMAS, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito

Sección 1.ª Finalidad, Ámbito Territorial Y Funcional

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa «Santa Bárbara Sistemas, S.A.», en sus centros de trabajo de Trubia, A Coruña, Palencia, Madrid, Granada y Sevilla, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle.

Artículo 2. Ámbito Personal

El vigente Convenio será de aplicación al personal integrado en el anexo III, que se adjunta al presente Convenio quedando excluido del mismo el personal titulado de los niveles I y II.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, tendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales.

De acuerdo con el artículo 86.3 del E.T. si transcurrido un (1) año desde la denuncia del convenio colectivo no se ha acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que legalmente fuera de aplicación.

Artículo 4. Compensación

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 5. Situaciones Individuales

Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones iniciales pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, condiciones que en todo caso serán absorbidas y compensadas, por las condiciones contenidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización Del Trabajo

Sección 1.ª Principios Generales

Artículo 6.

La organización práctica del trabajo con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que les corresponda a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio colectivo. De los cambios organizativos que se produzcan en cada centro de trabajo se informará a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 7.

La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

a) La racionalización del trabajo.

b) El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada grupo y sistemas de incentivos.

c) Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.

d) La saturación de las instalaciones.

e) La saturación individual del tiempo de trabajo.

Sección 2.ª Racionalización Del Trabajo

Artículo 8.

La racionalización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

a) Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.

b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Artículo 9.

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo constituyen la primera fase de racionalización y, dada su naturaleza dinámica, será el resultado de aplicar a las necesidades de la Empresa, de acuerdo con los medios que ésta disponga, los avances técnicos que se produzcan y las iniciativas del personal, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 10.

La determinación de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la Empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.) o cualquier otro que de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa pueda establecerse, previo informe de la Comisión de Productividad.

En la determinación de tiempos y rendimientos correspondientes a los métodos de trabajo para la elaboración o manipulación de explosivos, será preceptivo el informe previo del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 11.

Cuando se establezca un tiempo o se revise, se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones, para lo cual se rellenará un ejemplar por duplicado. Una de las copias se enviará a la Oficina de Tiempos otra, necesariamente, al Comité de Empresa, que entenderá de las mismas y emitirá su informe, previos los asesoramientos necesarios.

Artículo 12.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre previo aviso al Comité de Empresa, por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.

2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición, o se obtengan rendimientos inferiores a lo normal o superiores al máximo establecido.

3. Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se avisará, en todo caso, al operario que vaya a cronometrarse de que va a procederse a la medición del trabajo que realiza.

Artículo 13.

La garantía de un estudio de tiempos o producciones se fundamenta en:

a) La adaptación del operario al puesto de trabajo.

b) La suficiente estabilización de las operaciones.

Artículo 14.

Se dará un plazo a quien trabaje por primera vez en un determinado puesto así

como para el personal de nuevo ingreso para obtener el rendimiento mínimo exigible.

Artículo 15.

La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será consecuencia de los estudios de la división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de todos los trabajadores, llevándose a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma, oído el Comité de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán al respecto las competencias que les señala el Estatuto de los Trabajadores.

Sección 3.ª Saturación De Las Instalaciones

Artículo 16.

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información.

Medidas concretas que se proponen.

Causas en que las mismas se apoyan.

Personal afectado.

Sección 4.ª Saturación Individual Del Tiempo De Trabajo

Artículo 17.

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Sección 5.ª Sistema De Incentivos

Artículo 18.

1. Introducción.

Este sistema de incentivos tiene un carácter de conjunto, es decir, contempla objetivos globales de empresa-fábrica-taller-célula que fomenta y ayuda a implantar más el trabajo en equipo; tiende a formar equipos integrados de fabricación, calidad, planificación, ingeniería que sean responsables de las entregas del producto al cliente, externo o interno, en plazos, coste y calidad. Se fundamenta en dos parámetros básicos:

Calidad.

Eficiencia.

Entendiendo este binomio como la capacidad de obtener los resultados previstos con los recursos apropiados.

Este sistema de incentivos constituye un sistema vivo y en continua evolución que afecta a todos los estamentos de cada fábrica; los parámetros se deberán ir revisando a medida que se vayan mejorando e implantando nuevos conceptos.

2. Sistema.

2.1 Prima de personal directo.

Tienen la consideración de personal directo todos aquellos trabajadores que de forma inmediata y directa intervienen en la producción y aquellos indirectos cuya intervención en el proceso productivo afecta directamente a sus resultados. En cada centro y para cada tipo de fabricación se determinarán los trabajadores que tienen la consideración de directos a efectos de prima.

Se establece una prima en función de las horas efectivas trabajadas y de los objetivos obtenidos, que se liquidará mensualmente a cada trabajador, independientemente de su nivel profesional, siendo su valor hora máximo el establecido en el anexo II. La cantidad del incremento resultante de cada año, se aplicará un 50 % a la parte fija y un 50 % a la parte variable.

2.1.1 Criterios.

Para la valoración de la prima intervienen los dos criterios siguientes:

Criterio 1. Bloque consolidado o fijo.

Es un incentivo fijo valorado en 0,7406 euros/hora. Se garantiza esta cantidad a todos los trabajadores, pero entendiendo que este fijo exige a todo trabajador una determinada actitud y lograr, a nivel individual y global, unos mínimos de eficiencia y calidad en base al estándar fijado para cada producto en cada centro. Este objetivo mínimo se fijará previamente por la Comisión de Incentivos y Productividad.

Criterio 2. Bloque variable.

Es un incentivo variable valorado hasta un máximo de 0,7855 euros/hora. Con este bloque se incentiva la consecución de objetivos de eficiencia y calidad.

La eficiencia del taller o célula analiza la ejecución de los procesos obteniendo el producto requerido con un ahorro o mejora respecto al fijado en el estándar entendiendo siempre que hablamos de objetivos globales. Se valorará tanto el tiempo (para evaluar y fijar este criterio se utilizará el sistema de tiempos cronometrados o de tiempo estimado u otro a definir por la fábrica), como el coste (GFH, presupuesto de tarifa por centros,...),

El objetivo de calidad analiza y valora tanto conceptos de carácter individual como global en relación con:

El grado de implicación personal en los planes de mejora y competitividad.

El grado de implantación del Sistema de Calidad en cada centro.

El cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente y clientes.

La disminución en el coste de las inutilidades al detectarse estas en la operación que las genera.

El ahorro en los tiempos de reproceso.

La mejora en la transmisión de información de problemas.

2.1.2 Fijación de parámetros.

Los parámetros variables que sirvan de base para establecer los objetivos del criterio 2 se fijarán por la Comisión de Incentivos y Productividad a partir de los siguientes parámetros que se enumeran a título indicativo:

Ahorro de tiempo.

Incidencias técnicas.

Incidencias personales.

Cumplimiento de plazos.

Absentismo.

Inutilidades de material.

Autocontrol.

Pertenencia a grupo de mejora o competitividad.

La Comisión establecerá el bloque variable a partir como mínimo de cuatro parámetros, ninguno de los cuales podrá superar el 50 % del importe de la parte variable.

2.2 Prima de personal no directo.

A efectos de prima se considera personal no directo aquel que no haya sido definido como personal directo, en la forma establecida en el apartado 2.1.

El personal no directo, en función de las horas realmente trabajadas, percibirá el bloque fijo garantizado en el criterio 1 más el 88 % de la prima media variable (PMV) obtenida por el personal directo.

El valor hora de la prima media variable se obtiene a partir de la siguiente formula:

$$PMV = IPV/HD$$

Donde:

IPV: Importe total de prima obtenida en el periodo liquidado por el personal directo en aplicación del criterio 2.

HD: número de horas directas trabajadas para la obtención del IPV.

El personal del centro de trabajo de Madrid, percibirá la prima en función de los cálculos anteriores referidos a la sumatoria de IPV y HD de todos los centros. No obstante a lo anterior, para el personal que actualmente preste sus servicios en el departamento de I+D se podrá estudiar la viabilidad de que se aplique al personal que tiene la consideración de directo lo establecido en el punto 2.1. De ser viable lo anteriormente expuesto, el personal no directo percibirá la prima según lo establecido en el punto 2.2.

3. Horas de subactividad.

Se encuadran en este apartado los siguientes conceptos:

La falta de actividad en procesos productivos, permaneciendo el trabajador desocupado.

La falta de actividad en procesos productivos realizando el trabajador tareas auxiliares u otras actividades que se le pueden asignar con el fin de tener un mayor y mejor aprovechamiento de los recursos.

Las horas imputadas a incidencias personales.

Los criterios de valoración a efectos de prima en la situación de horas de subactividad serán:

Por falta de actividad productiva, ajena al trabajador, y si no realiza actividades alternativas, se garantiza el cobro de la prima fija indicada en el criterio 1.

Sí el trabajador en períodos de falta de actividad productiva pasa a realizar labores de no directo, cobraría la prima como un no directo.

Para el abono de prima en este supuesto y en los dos siguientes, HD nunca será inferior al 60 % de las horas totales disponibles directas del periodo liquidado. Entendiendo como horas directas disponibles las correspondientes a la suma de horas de todo el personal directo definido en el apartado 2.1. Cuando la ocupación sea superior al 60 % se aplicará la fórmula del apartado 2.2. En ningún caso el valor hora de la prima media variable será inferior al obtenido con un 40% de ocupación de las horas directas disponibles según la definición establecida en el párrafo anterior. Lo expuesto en este párrafo, igualmente se aplicará al personal no directo del punto 2.2.

Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva estuviese dentro de un plan de formación, cobraría la prima como un no directo durante las horas efectivas dedicadas al plan.

Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva participase en Grupos dentro del Plan de Mejora/Competitividad u otros, cobraría la prima como un no directo durante las horas efectivas dedicadas a esta actividad.

Horas imputadas como incidencias personales, se estará a lo dispuesto en el convenio en relación con permisos y ausencias del puesto de trabajo.

4. Comisión de incentivos y productividad.

La Comisión de Incentivos y Productividad (CIP) tendrá carácter ejecutivo y desarrollará las competencias siguientes:

Desarrollar e implantar el sistema.

Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer.

Consolidar o modificar parámetros no olvidando que este sistema de incentivos es un sistema vivo y que debe estar en continua evolución.

La Comisión velará por buscar alternativas de trabajo.

Estará constituida por tres (3) representantes de la parte social y tres (3) representantes de la Dirección de cada fábrica. En caso de conflicto de valoraciones de referencia, siempre será el tiempo tipo o sistema de valoración y/o el incurrido histórico para los programas existentes en el momento de la conversión. En el caso de que los parámetros anteriormente expuestos no existieran o existiendo hayan sufrido modificaciones, y la Comisión de Seguimiento no logre un acuerdo de consenso, se recurrirá al Director del centro, quien oyendo a la Comisión resolverá las diferencias.

Esta Comisión se reunirá necesariamente una vez al trimestre.

Igualmente serán competencias de esta Comisión:

a) El análisis de los índices de producción.

Por mejora de los índices de productividad.

Por perfeccionamiento de la estructura.

Por aumento de rendimientos.

Por reducción del absentismo.

b) Estudio de las reclamaciones sobre tiempos.

Artículo 19.

Definida la productividad como la relación entre el volumen de producción y los recursos humanos disponibles, los aumentos de dicha productividad, en condiciones de homogeneidad podrán ser debidos a algunos de los siguientes factores:

a) Aumento de la producción; sin variación en los recursos humanos como consecuencia de:

Inversiones en las instalaciones y medios de producción.

Mejora de los procesos productivos.

Aumento del rendimiento individual.

Reducción del absentismo en el personal directo.

Las dos primeras causas se pueden evaluar determinando la variación experimentada por los tiempos concedidos, las otras se evalúan directamente a través de los índices respectivos.

b) Reducción de las necesidades del personal indirecto, como consecuencia de:

Inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto.

Racionalización de los procesos improductivos.

Aumento del rendimiento individual del personal indirecto.

Disminución del absentismo de este mismo personal.

Las dos primeras causas deben traducirse en una mejora de la estructura que pueda evaluarse por comparación de las horas realizadas por el personal indirecto en relación con el personal directo.

El rendimiento del personal indirecto puede evaluarse por muestreo de actividad en los puestos de trabajo de este personal.

El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se establecen los siguientes índices de productividad:

1. Índice mensual de disminución de los tiempos concedidos.

Este índice evalúa el aumento de producción que se origina por mejora de las instalaciones, de los medios de producción y de los procesos productivos, determinando la disminución de los tiempos concedidos a que estas mejoras dan lugar durante el año

$$I1 = (tc - t1c) \times n \text{ (en horas)}$$

tc = Tiempo concedido unitario en la cuantía que tenía antes de la modificación (en horas).

t1c = Tiempo concedido unitario en la cuantía a que ha quedado reducido (en horas)

n = Número de unidades de producción contabilizadas con el nuevo tiempo unitario, desde su entrada en vigor hasta el mes a que corresponde el valor del

índice.

Terminado un año, en el mes de enero del siguiente se indicará nuevamente la determinación de las reducciones de tiempos que se produzcan a partir del día primero.

Cuando se introduzcan sucesivas disminuciones de un tiempo, se suspenderá la contabilidad de unidades producidas con el tiempo concedido anterior, iniciándose una nueva contabilidad en base a la última disminución introducida.

En caso de utilizarse otro sistema para la medición del trabajo (toneladas/horas, tiempo por kilo, etc.), es preciso convertir este dato en tiempo concedido o tiempo tipo-hombre por unidad producida, antes de introducirlo en la expresión para la determinación del índice, de tal forma que este índice proporcione la reducción total del tiempo tipo de la plantilla afectada, como consecuencia de una mejora en las instalaciones o del proceso.

Este índice reflejará los aumentos de productividad, por los conceptos señalados, que se producen en todos los puestos de trabajo directo.

2. Índice mensual y acumulado de rendimientos del personal directo.

En el rendimiento del personal directo es preciso distinguir entre el rendimiento teórico que resulta de la relación entre los tiempos concedidos y los tiempos invertidos y el rendimiento real que resulta de la determinación de la actividad media real.

De la comparación de ambos rendimientos se extraerán las oportunas consecuencias.

2.1 Rendimiento teórico.

Los datos correspondientes al periodo considerado se aplicarán a la expresión.

$$I_2T = \frac{\text{Tiempos concedidos}}{\text{Tiempos invertidos}}$$

Cuando se utilicen otras unidades para la medición del trabajo se convertirán las unidades señalas, en condiciones de homogeneidad antes de su introducción en la fórmula.

2.2 Rendimiento real.

Se establecerán los muestreos de Actividades necesarias para evaluar la Actividad media real de los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación I2R y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

3. Índices mensual y acumulado de rendimientos del personal indirecto.

A lo largo de cada mes se realizarán los muestreos necesarios entre el personal indirecto para disponer de valores objetivos y representativos de la Actividad de este personal.

En cada centro de trabajo se estudiará la forma de llevar a cabo los muestreos y la posibilidad de obtener datos parciales por áreas o departamentos.

Este índice se designará por la referencia I3 y tendrá el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

4. Índices mensual y acumulado de absentismo.

Estos índices se obtendrán para la plantilla directa, indirecta y total, de acuerdo con los datos correspondientes al periodo considerado aplicados a la expresión:

$$I_4 = \frac{\text{Horas convenidas - Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

Horas convenidas son las horas teóricas que realizaría la plantilla afectada, de acuerdo con lo vigente en el Convenio.

Horas realizadas son las horas ordinarias realizadas por la misma plantilla señalada anteriormente, por lo que habrán de excluirse, debidamente desglosadas, las correspondientes a enfermedad y maternidad, accidentes, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, retrasos, faltas injustificadas, actividades sindicales, así como cualquier otra ausencia al trabajo.

No se tendrán en cuenta las horas extras, en las que, lógicamente, no hay absentismo.

El acumulado se obtendrá sumando las horas convenidas y realizadas, del período considerado, antes de calcular I4.

Con independencia del índice de absentismo señalado anteriormente, se determinará el índice oficial, que excluye las bajas por maternidad, permisos retribuidos, actividades sindicales y cualquier otra retribuida.

5. Índices mensual y acumulado de reducción de horas indirectas.

Los datos correspondientes al periodo considerado se aplicarán a la siguiente

expresión:

$$I_5 = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

Las extraordinarias, tanto directas como indirectas, se consideran como realizadas a estos efectos.

El acumulado se obtendrá sumando, por una parte, las horas indirectas y por otras, las directas realizadas, correspondientes al periodo considerado, antes de calcular I5.

En cada centro se estudiará la conveniencia de establecer índices parciales por talleres, departamentos, etc., con objeto de facilitar el análisis.

Los índices señalados tienen carácter de provisionalidad en tanto se dispone de mayor experiencia para reconsiderar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora se establecen.

Sección 6.ª Clasificación Profesional Y Clasificación Organizativa.

Artículo 20.

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades que desarrolle la Empresa se clasificará, teniendo en cuanta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

La nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Grupos funcionales: Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos profesionales de Técnicos, Empleados y Operarios.

a) Técnicos.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

b) Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

c) Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

Niveles de calificación: Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Empresa.

a) Nivel I.

Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñen sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

b) Nivel II.

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

c) Nivel III.

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

d) Nivel IV.

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Subnivel IV.

Integran este subnivel todos los trabajadores que actualmente se reconocen para el mismo en el Anexo III, con igual formación profesional o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, o experiencia prolongada en el puesto de trabajo que las exigidas en el nivel IV, pero con menor responsabilidad en la ejecución de los trabajos que las exigidas para el nivel IV, pero con menor responsabilidad en la ejecución de los trabajos y mayor necesidad de supervisión de los mismos.

e) Nivel V.

Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o

equivalente.

Subnivel V.

Integran este subnivel todos los trabajadores que actualmente se reconocen para el mismo en el anexo III, realizando tareas según instrucciones muy concretas, con muy alto grado de supervisión, que requieran conocimientos profesionales de carácter muy elemental, con un mínimo período de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

La formación requerida será del nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Por otra parte, podrán integrarse en cualquiera de los niveles o subniveles existentes, por analogía con los mismos nuevos puestos de trabajo que no se encuentren recogidos en el anexo III.

CAPÍTULO III

De La Contratación Laboral Y Del Empleo

Sección 1.ª Requisitos, Principios Generales

Artículo 21.

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos.

En los casos de nuevas contrataciones, renovaciones y modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos copia básica.

Artículo 22.

Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección del centro de trabajo en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.

En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

Asimismo serán informados y consultados previamente los representantes de los

trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

Sección 2.ª Selección E Ingreso. Registro De Personal

Artículo 23.

La Dirección del centro de trabajo podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas, esencialmente en cuanto se refiere a la aptitud, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiere sido contratado.

Por la Dirección del centro de trabajo se informará detalladamente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección pudiendo el Comité hacer las sugerencias que en su caso considere al respecto.

Se informará por escrito igualmente de las pruebas a realizar y de la evolución de cada una de ellas con la debida fluidez y del resultado final.

Todas las convocatorias de solicitud de personal pasarán necesariamente por la Oficina de Empleo.

Será incompatible con la condición de aspirante a trabajador de la Empresa:

1. El estar incurso en cualquiera de la Leyes que sobre tal fin existan o pudieran existir.

2. El percibir pensión de cualquier organismo oficial excepto aquellos que lo sean por incapacidad física o psíquica, orfandad o viudedad.

A la persona seleccionada para la ocupación de la plaza, se le concederá un plazo de 15 días para llevar a cabo su incorporación a la Empresa con el fin de atender sus propias necesidades.

Se establecen los siguientes períodos de pruebas: Nivel III, Grupo Técnico, seis meses; nivel III, nivel y subnivel IV, un mes; nivel y subnivel V, quince días, tanto para los Grupos de Empleados como de Operarios.

Artículo 24.

El ingreso del personal fijo tendrá lugar por los niveles que se especifican a continuación para cada grupo profesional, salvo circunstancias excepcionales, en cuyo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa que se emitirá en un

plazo máximo de 7 días.

Técnicos	Empleados	Operarios
Nivel III.	Nivel V con excepción del personal de Informática que ingresara en el nivel IV.	Subnivel IV. Nivel V.

Sección 3.ª Ceses.

Artículo 25.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento por escrito, con quince días de preaviso.

El cumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir su liquidación en la fecha que cause baja en la Empresa.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores de los conceptos objeto de liquidación.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical a petición del interesado.

CAPÍTULO IV

Promoción Y Movilidad

Sección 1.ª Promoción

Artículo 26. Promoción Ordinaria.

La previsión de vacantes en régimen de ascensos se realizará mediante concurso-oposición al que pueden concurrir todos los trabajadores que se encuentren en el mismo nivel o subnivel y en el subnivel y nivel inmediato inferior si lo hubiere de cualquier grupo funcional en primera convocatoria. En segunda convocatoria podrá optar a la plaza cualquier trabajador del centro de trabajo.

No obstante lo expuesto, a las vacantes producidas en el nivel III también podrán acceder en primera convocatoria los trabajadores encuadrados en el nivel IV, asimismo, a la vacante que se convoque de Nivel IV grupo funcional de operarios para Conductor-Mecánico podrá optar en primera convocatoria, junto con los del subnivel IV, los operarios del nivel V Conductores.

Si aun así no se cubrieran las plazas, la Dirección del centro dará un curso a los aspirantes en primera convocatoria, procediéndose seguidamente a realizar el

examen pertinente para el ascenso. El plazo que se fija para la impartición del curso y posterior examen será de 30 días.

Dentro de los tres primeros meses de cada año, la Dirección previa reunión con el Comité de Empresa y Delegados Sindicales y conociendo el criterio de los mismos, hará una previsión de vacantes, a cubrir mediante promoción durante el año, en función de las necesidades estimadas.

Si se produjeran vacantes con posterioridad a esta previsión, se comunicarán previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, de igual forma que como se establece en el párrafo anterior.

Si dentro del año natural al que se ocupa la vacante, se produjera otra del mismo nivel o subnivel e igual contenido de funciones del puesto de trabajo a cubrir, ésta será cubierta automáticamente por aquel que en el concurso-oposición celebrado, habiendo sido declarado apto, le siguiera en puntuación.

Los efectos económicos derivados de la promoción, se devengarán como máximo a los 15 días de la celebración del concurso.

Determinadas las vacantes a cubrir, se establecerá un plazo máximo de seis meses para la ocupación de las plazas.

Artículo 27. Ascenso A Mando.

Los puestos del nivel III se cubrirán por el sistema de ascenso ordinario realizando previamente las pruebas que se establezcan para poner de manifiesto la aptitud para el mando y las relaciones humanas, siendo necesario superar éstas para optar al examen de conocimientos.

A la categoría funcional de Jefe de Equipo podrán presentarse todos los trabajadores que estén encuadrados en el nivel y subnivel IV

El Jefe de Equipo asume el control de trabajo de un grupo de operarios y efectuará su trabajo normal en el caso de que se lo permitan los cometidos propios de su función de mando. Para asignar a un Jefe de Equipo más de ocho operarios, deberá solicitarse informe previo del Comité de Empresa, en el supuesto de disconformidad por parte del interesado.

Artículo 28. Normas Generales De Procedimiento.

El anuncio de las vacantes a cubrir deberá publicarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista para llevar a cabo el concurso, señalándose la fecha en el propio anuncio, que será dado a conocer públicamente con indicación de las funciones de la especialidad del puesto de trabajo a ocupar y del programa a desarrollar y/o las condiciones que se requieran para aspirar a ellas. También se

hará constar la forma de celebrarlo, y demás circunstancias que sean pertinentes.

La duración de las pruebas no excederá de 30 días naturales.

Las Jefaturas de Recursos Humanos tendrán en su poder los programas para acceder a los diferentes niveles, los cuales se entregarán al personal que lo solicite.

En todas las pruebas se incluirá en el temario una parte de seguridad y salud y de medio ambiente.

Artículo 29.

La aptitud que en cada caso corresponda, será determinada por un Tribunal Mixto, formado por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa de cada centro, elegidos éstos entre miembros del propio Comité u otros trabajadores del propio centro siempre que éstos últimos estén encuadrados en igual o superior nivel que el de la vacante a cubrir, salvo que el representante designado, esté en posesión de una titulación académica oficial superior a la plaza a cubrir.

Asimismo y con carácter previo a la realización de las pruebas, por el Tribunal se nombrará un árbitro que decidirá en los supuestos de empate o discrepancia.

Una vez constituido el Tribunal, éste señalara las pruebas a realizar que determinen el mínimo de conocimientos exigibles para ocupar las plazas convocadas, acordando al propio tiempo la ponderación que cada prueba haya de tener en el conjunto de las mismas, así como la forma de evaluar que estime procedente seguir.

Una vez establecidas las pruebas y sólo durante la realización de las mismas podrán asistir los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales reconocidas en cada centro de trabajo.

Las pruebas a realizar se basarán en un sistema de carácter objetivo y tendente a evaluar los conocimientos y aptitud teóricos y prácticos en relación con las exigencias del puesto a cubrir.

Artículo 30.

Si convocado el concurso-oposición la plaza fuese obtenida por un trabajador de Nivel o Subnivel de coeficiente superior al de la plaza a cubrir, el trabajador que obtenga la plaza pasará a cobrar de acuerdo con el coeficiente de referencia del nivel o subnivel de la plaza que cubra.

Sección 2.ª Movilidad

Artículo 31.

Se entiende por movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo el cambio de grupo funcional dentro o no de su nivel o subnivel.

La Dirección de la Empresa podrá recurrir a la movilidad funcional cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas.

Ante un caso de necesidad de movilidad funcional que afecte a uno o varios trabajadores, la Dirección pondrá el hecho en conocimiento de los representantes de los trabajadores especificando:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada del traslado.

Para llevar a efecto dicha movilidad será preciso el acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores en un plazo máximo no superior a cinco días.

De no alcanzarse el acuerdo, cualquiera de las partes podrá elevar el caso a la Comisión Paritaria, quien en aplicación de sus normas de procedimiento resolverá lo que proceda.

Si la resolución es de desacuerdo se pondrá el caso en conocimiento del Director de Producción correspondiente o su equivalente, quien resolverá con carácter definitivo.

Los acuerdos que se adopten en cualquiera de las tres instancias citadas serán de obligado cumplimiento para el/los trabajadores afectados.

Cuando se proceda a la movilidad funcional de un trabajador a un nivel o subnivel superior al suyo percibirá la retribución económica del puesto de destino.

Si la movilidad supone para el trabajador un cambio a nivel inferior se le respetará la retribución de origen.

Cuando la movilidad suponga trabajos de nivel o subnivel superior y supere el período de cinco meses en un año u ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T., y excedencia, se generará una vacante que necesariamente será cubierta por el procedimiento establecido para las promociones. Lo anteriormente previsto, no es aplicable en situaciones temporales distintas a la actividad normal del centro.

La movilidad del personal además de por las causas expuestas y por las

legalmente establecidas, podrá tener origen en una de las siguientes:

a) A petición del trabajador. En este caso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección del centro. En el plazo de dos meses, la Dirección se manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por disminución de la capacidad física. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional desgaste físico natural en la Empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que ésta no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la categoría profesional que ostentaba anteriormente.

A este respecto se constituirá una Comisión formada por el Jefe de Organización y Recursos Humanos del centro de trabajo y un representante del Comité de Empresa, que propondrá a la Dirección las fórmulas para acoplar al trabajador disminuido en vista de las circunstancias de cada caso.

El personal acogido a tal situación no podrá exceder del cinco por ciento del total de los trabajadores de cada centro de trabajo.

c) Movilidad geográfica. La movilidad entre los centros de trabajo solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador tenga la condición de fijo. De dicha movilidad se informará previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

En caso de producirse necesidades que conlleven movilidad geográfica, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, recurrirá, en primer lugar, a la posibilidad de voluntariedad, para cubrir las vacantes que se precisen.

d) En caso de embarazo o lactancia, se garantizará el cambio de turno o puesto de trabajo cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al hijo reincorporándose a su puesto anterior, una vez finalice esta situación.

Artículo 32.

Cuando el cambio de un nivel/subnivel superior a otro inferior incluso fuera de su grupo funcional, se produzca a petición del interesado y la Empresa acceda, éste pasará a percibir las remuneraciones que correspondan a su nuevo nivel/subnivel.

Este artículo no será de aplicación en los casos previstos en el apartado b) del artículo 31.

Artículo 33.

Se concederá por la Empresa, la permuta de puestos de trabajo entre el personal de igual nivel/subnivel y especialidad, siempre que no se cause perjuicio a terceros.

Se concederán las permutas sin derecho a dietas ni a indemnizaciones a los permutantes, conservando éstos su nivel/subnivel.

CAPÍTULO V

Formación Profesional

Sección 1.ª Principios Generales.

Artículo 34. Plan De Formación.

El Plan de Formación para cada uno de los años de vigencia del convenio, se concluirá en el último trimestre del año anterior, entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

La determinación de las acciones de este Plan, así como su desarrollo, a nivel de centro de trabajo, se llevarán a cabo por los representantes de la Dirección de cada centro, los Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Se procederá a optimizar las cualificaciones de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de los acuerdos sobre ayudas/bonificaciones existentes para la formación, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Empresa y la adaptación a los cambios motivados por el proceso de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Las acciones formativas organizadas o concertadas por la Dirección de la Empresa, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollarán, como principio general, dentro de los horarios de trabajo de cada centro.

Si por razones de carácter productivo u organizativo a juicio de la Dirección del centro, no fuera posible desarrollar total o parcialmente aquellas acciones dentro del horario normal de trabajo, se compensará el tiempo de asistencia a los cursos con una cantidad equivalente al 50% del número de horas del curso fuera del horario de trabajo, multiplicado por el equivalente al valor de la hora ordinaria según establece el artículo 65 del presente Convenio. No obstante, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador se podrá compensar el tiempo empleado en formación como de descanso.

Esta compensación no tendrá en ningún caso la consideración de hora extraordinaria.

Cuando la asistencia a un curso de formación, organizado o autorizado por la Empresa, impida comer donde el trabajador lo hace habitualmente, por razón de horario y/o distancia, se cubrirán los gastos ocasionados, en concepto de compensación de comida por un importe de 12 euros.

Igualmente, si la asistencia al curso de formación implica un desplazamiento o la utilización de un medio de transporte distinto del habitual usado para cumplir la jornada laboral, el mayor coste para el trabajador será cubierto por la Empresa, previa justificación del mismo.

CAPÍTULO VI

Tiempo De Trabajo

Sección 1.ª

Artículo 35. Jornada De Trabajo Anual.

Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual para los años de duración del presente Convenio de 1.724 horas de prestación real de servicio para todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea el número de días al año de vacaciones o fiestas anuales y la localización de las mismas en los días de la semana. De dicho cómputo está excluido el tiempo por descanso.

El número de horas de trabajo en cómputo anual señalado anteriormente se distribuirá en los calendarios laborales compensados de cada centro de trabajo, que se someterán a la aprobación de la Dirección de la empresa, acompañados del informe que al respecto emitan los Comités de Empresa.

No obstante, con el objetivo de adaptar la actividad productiva a la demanda del mercado y procurar el mantenimiento de la misma así como la estabilidad del empleo, la empresa dispondrá de una bolsa del diez por ciento (10 %) de la jornada anual como jornada irregular.

Los períodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo, se añadirán a la jornada laboral fijada en los párrafos precedentes y no serán retribuidos.

Se establecerá un calendario de trabajo anual para los grupos de trabajadores que no estén comprendidos en la jornada normal.

La disponibilidad de la bolsa de horas podrá consistir en:

Realización de horas por encima de las que inicialmente estén determinadas

como jornada diaria, semanal o mensual en el calendario laboral, dentro de los límites señalados en este artículo, para ser compensadas posteriormente mediante el disfrute de descansos.

Realización de horas por debajo de las inicialmente determinadas en el calendario laboral, mediante el adelanto de horas de descanso, para ser recuperadas mediante su realización posterior, dentro de los límites señalados en este artículo.

Para la aplicación de esta bolsa de horas se establecen las siguientes reglas:

La jornada diaria en los días laborable no podrá ser superior a 11 horas, si bien aquellos sábados, domingos y días festivos en los que se llegue al acuerdo con el Comité de Empresa de trabajar, la jornada máxima será de ocho horas.

Para que sea de obligado cumplimiento, la empresa preavisará al trabajador con una antelación de cinco días naturales. Con esta misma antelación se preavisará al Comité de Empresa del centro. Una vez realizado el preaviso, el trabajador afectado por el mismo no podrá solicitar el permiso establecido en el artículo 44-L.

Atendiendo a la actividad productiva, la compensación con descanso podrá producirse tanto con carácter previo como con posterioridad a la realización de las horas. En cualquier caso será de aplicación el preaviso de cinco días naturales.

El disfrute del descanso compensatorio podrá realizarse en jornadas completas o con reducciones de jornadas, debiendo coincidir en este último caso con el comienzo o la finalización de la misma.

Será de aplicación preferentemente el desarrollo de la jornada irregular en los días laborables del calendario laboral de cada centro.

En el caso de ser necesaria la realización de horas en días no laborables, la Dirección del centro remitirá un informe al Comité de Empresa y Secciones Sindicales en la cual justificará las causas productivas u organizativas que justifican dicha necesidad. En cualquier caso, la jornada irregular que afecte a días no laborables, no podrá exceder inicialmente de un máximo de 14 días al año, o aquel número que se entienda mas adecuado a la dirección de cada uno de los centros de trabajo. Será preceptivo, en todo caso, el informe favorable del Comité de Empresa.

La retribución correspondiente al periodo de disfrute del descanso compensatorio de la bolsa de horas, se calculará conforme a lo señalado en el artículo 59 del Convenio Colectivo.

Tanto la disponibilidad horaria como el disfrute compensatorio de descanso tendrán cómputo anual, por lo que llegado el 31 de diciembre se procederá a su liquidación conforme a las reglas siguientes:

Para la retribución de las horas de la bolsa trabajadas y no compensadas se establece una prórroga hasta el 31 de marzo del año siguiente a aquel en que se realizaron. Si llegada esta fecha no se hubiesen podido hacer efectivas, la empresa las abonará al mismo precio que las horas extraordinarias.

Para la realización de las horas de la bolsa descansadas con carácter previo a su realización, se establece una prórroga hasta el 31 de marzo del año siguiente a aquel en que se descansaron. Si llegada esta fecha no se hubiesen podido hacer efectivas por razones de producción, la empresa renunciará a exigir la realización de las mismas.

Compensación: Se abonarán 4 euros/hora en concepto de compensación de gastos de cualquier tipo (ej.: comida, transporte) por cada hora de la bolsa realizada en día laborable (hasta el máximo de 11 horas).

Si se realizan horas en días no laborables, se abonarán 5 euros por cada hora.

La ejecución de estas horas tendrán la misma consideración que en un día laborable.

Trimestralmente se informará a la Comisión de incentivos y productividad de la utilización de la bolsa de horas. En el caso de discrepancias en la aplicación y utilización de la bolsa de horas se convocará, de acuerdo con su reglamento de funcionamiento, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que resolverá en consecuencia.

Artículo 36.

La jornada diaria de trabajo se determinará en función del cómputo anual correspondiente, teniéndose en cuenta al respecto los días de trabajo efectivo, así como las circunstancias que puedan concurrir en cada centro de trabajo.

Sección 2.ª Horas Extraordinarias

Artículo 37.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales de cada centro de trabajo, salvo las realizadas en aplicación de la bolsa de horas establecidas en el artículo 35.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado la legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas representaciones, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas dentro del ámbito de los centros de trabajo.

Para vigilar el cumplimiento de lo expuesto, su realización deberá ser autorizada previamente por la Dirección del centro e informados el Comité de Empresa y Secciones Sindicales para conocer su criterio.

Sección 3.ª Vacaciones

Artículo 38.

Todo el personal de la Empresa, disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios. A estos efectos se entenderá que ha prestado sus servicios el personal que se reincorpore a la Empresa después de un período de I.T. dependiente de la Seguridad Social, por no conseguir una declaración de invalidez.

Todo el personal devengará las vacaciones del 1 de enero al 31 de diciembre. El personal que ingresé a lo largo del año, se le aplicará esta proporcionalidad desde la fecha de su ingreso hasta el 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán en el período oficialmente establecido y para los ingresados con posterioridad a dicho periodo lo llevarán a cabo antes de finalizar el año.

Artículo 39.

Una vez fijado el período de vacaciones, si la Dirección tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos trabajadores, deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses; en el caso de no poder hacerlo y previo informe del Comité de Empresa, el cual deberá emitirse en el plazo de tres días laborables, se le indemnizará en la medida correspondiente.

En todo caso al trabajador a quien se le modifique su periodo de vacaciones con relación al que tuviera antes de dos meses, se indemnizarán los gastos que justificadamente acredite; si el aviso para el cambio de vacaciones se realiza en un plazo igual o inferior a dos meses, la indemnización será de 15 días de salario real más los gastos que justificadamente acredite. El trabajador afectado por la modificación disfrutará su periodo de vacaciones en los meses comprendidos entre junio y septiembre siempre que así lo solicite y las necesidades del centro lo permitan.

El trabajador que tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones total o parcialmente en período distinto al del resto del personal lo pondrá en conocimiento de la Dirección, resolviéndose la petición previo informe del Comité de Empresa.

El trabajador deberá cursar su petición, salvo circunstancias muy excepcionales,

con dos meses de antelación a la fecha prevista para las vacaciones del resto del personal.

La permanencia en el período general de vacaciones, del personal de mantenimiento, se hará eligiendo entre los que voluntariamente lo hayan solicitado, caso contrario serán designados de forma rotativa entre los afectados.

Las trabajadoras embarazadas podrán elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones, siempre que exista trabajo efectivo a realizar en el mes de vacaciones oficiales.

Artículo 40.

Las vacaciones anuales de cualquier productor quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro del año natural. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del periodo oficial establecido de vacaciones o de la fecha de alta médica.

Sección 4.ª Trabajo nocturno

Artículo 41.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 53, apartado a), del presente Convenio para trabajos nocturnos.

Artículo 42.

El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el Plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio en función de las horas trabajadas dentro del período señalado anteriormente

Sección 5.ª Turnos

Artículo 43. Turnos.

El sistema de turnos rotativos podrá realizarse, turnos de mañana, tarde, y noche. No obstante, cuando la Dirección del centro constate la necesidad de implantar el turno de noche en alguna sección donde no exista, deberá comunicarlo con una semana de antelación al Comité de Empresa, argumentando la necesidad para que éste conozca las razones de su implantación y emita si lo cree oportuno

informe al respecto.

De esta normativa quedan exceptuados los servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que por su índole no lo permitan.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

En los procesos productivos en que sea necesario trabajar a turnos, y el número de personas o la complejidad del trabajo lo justifiquen, previo informe del Comité de Empresa, existirá al menos una persona con categoría de mando.

Los trabajadores de cada sección que se encuentren realizando su trabajo en régimen de turnos rotativos por tiempo superior a dos meses, podrán solicitar su pase a jornada normal por tiempo mínimo de un mes. La Dirección estudiara la solicitud y solo por circunstancias excepcionales de las que se informará al Comité de Empresa se podrá denegar la petición. Esta disposición no será aplicable a los servicios de carácter permanente.

En los calendarios laborales, se determinarán aquéllas secciones, en las que se prevea la necesidad de implantar turnos rotativos en base al volumen de producción previsto para ese año, con indicación del horario.

Cualquier tipo de modificación al calendario aprobado contará con el informe preceptivo del Comité de Empresa, que deberá emitirse en el plazo de tres días.

La Dirección avisará, individualmente por escrito al menos con dos días laborales de antelación, a los trabajadores su incorporación a los turnos rotativos o su modificación, salvo casos excepcionales debidamente justificados. Para la finalización del turno se deberá preavisar con un mínimo de dos días naturales, de todo lo cual se pasará copia al Comité de Empresa. De no cumplirse los plazos anteriormente citados, al trabajador afectado se le indemnizará con el pago de cinco días más de turno, bien sea por la falta de preaviso para la incorporación o finalización de turnos.

Sección 6.ª Conciliación De La Vida Laboral Y Familiar

En desarrollo de lo regulado sobre la materia en el Real Decreto Legislativo 1/1995 y en la Ley 3/2007, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

Artículo 44. Permisos Retribuidos.

El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los

hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, cinco días naturales.

b) Tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de padres y hermanos; en caso de abuelos y nietos, dos días, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.

c) Cinco días naturales por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho. Tres días por enfermedad grave de hijos y padres, prorrogables en un día si hubiera desplazamiento. Dos días por enfermedad grave de hermanos, abuelos y nietos, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento.

La gravedad de la enfermedad o intervención vendrá determinada por el facultativo correspondiente, en todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario.

d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos o adopción.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Hasta veinte horas anuales para consulta al médico de medicina general.

h) Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudio en un centro oficial.

k) Hasta un total de cinco días laborales por año natural para asuntos propios inaplazables; quedarán comprendidos los siguientes casos y cuantías:

Un día natural por celebración de actos por nacimiento de hijos.

Un día natural por primer aniversario de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos y hermanos.

Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.

Cualquier otro que a juicio de la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, pudiera tener la misma consideración.

l) Cuatro días o 32 horas al año de permiso retribuido de libre disposición por el trabajador, entendiéndose que el permiso de un día completo equivale a ocho horas. El disfrute de estos días no podrá ser acumulado a los períodos de vacaciones, ni podrá producirse en los supuestos de que solicitándose por varios trabajadores en un mismo taller o departamento se limite el normal desarrollo de la producción o de los servicios de la Empresa.

Estos días de libre disposición, no se tendrán en cuenta para el cálculo del absentismo.

Los permisos enumerados en los apartados a), b) c), i) y k) en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 45.

El trabajador deberá presentar siempre justificantes acreditativos del motivo alegado y en todo caso quedará a criterio de la Dirección el determinar el número de días de permiso en los casos a que se refiere el apartado l) del artículo anterior. De este apartado están exentos los permisos contemplados en el apartado l) del mismo artículo.

En el supuesto del apartado f) del artículo anterior, se deducirá, en su caso, la cantidad que el trabajador perciba en concepto de indemnización, por el deber público que ha de cumplir.

Artículo 46. Trabajadores Cursando Estudios.

Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos en que por necesidad acreditada los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un centro oficial deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al

criterio de la Dirección del Centro de Trabajo, la cual, de acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá lo procedente en su caso, en consecuencia con las repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

Artículo 47.

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en Empresa de actividad similar a Santa Bárbara Sistemas. Se concederán por los Directores cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiere transcurrido un año de la licencia anterior.

Lactancia:

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. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, se acuerda que el tiempo correspondiente a jornadas completas se disfrute de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

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

Artículo 48.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, si existen razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a

la reserva de su puesto de trabajo y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 49.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas de similar actividad a la de Santa Bárbara Sistemas o que puedan considerarse competidoras de ésta. El conocimiento fehaciente del incumplimiento de esta condición producirá la baja inmediata y definitiva del trabajador, sin derecho a indemnización, comunicándose por escrito.

El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Artículo 50.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo que el trabajador desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Sección 1.ª Definiciones

Artículo 51.

Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación:

a) Salario garantizado: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo, siendo especificado en el anexo I de este Convenio.

b) Complementos salariales:

Personales:

Plus de antigüedad.

De puesto de trabajo:

Plus Jefe de Equipo.

Plus de Trabajos Nocturnos.

Plus de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Plus de Turnicidad.

Plus de Cambio de Horario.

Plus de Domingos y Festivos.

De calidad o cantidad de trabajo:

Primas a la producción directa.

Primas del personal no directo.

Horas extraordinarias.

De vencimiento periódico superior al mes:

Importe de las vacaciones retribuidas.

Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y paga de compensación social.

Prima especial de productividad.

Se acuerda que para los años 2012 y 2013 el incremento salarial sea de la siguiente manera:

Años 2012 y 2013:

Las partes firmantes acuerdan que durante los dos años de vigencia del presente Convenio colectivo no se producirá revisión salarial alguna, permaneciendo invariables los valores reflejados en las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2011 (anexo I).

Durante el primer trimestre del año 2014, la tabla salarial definitiva del año 2011, que servirá como base para los incrementos salariales de 2014, se podrá actualizar de acuerdo a las siguientes condiciones:

(I) Como requisito previo indispensable, durante el año 2013 la Empresa deberá haber conseguido beneficios económicos.

(II) Se incrementarán hasta un 0,5 % las tablas de 2011 siempre que se produzca una mejora en los índices de absentismo generales aplicables a la Empresa del año 2013 respecto de los de 2012.

(III) Se incrementarán hasta un 0,5 % las tablas de 2011 siempre que se produzca una mejora de los índices de productividad generales aplicables a la Empresa del año 2013 respecto de los de 2012.

Para la aplicación de los puntos (ii) y (iii) se acuerda la siguiente tabla de aplicación:

Absentismo		Productividad	
Porcentaje de mejora – Porcentaje	Porcentaje de incremento salarial – Porcentaje	Porcentaje de mejora – Porcentaje	Porcentaje de incremento salarial – Porcentaje
-1 -0,8 -0,6 -0,4 -0,2 0	+0,5 + 0,4 +0,3 +0,2 +0,1 0	+1 +0,8 +0,6 +0,4 +0,2 0	+0,5 + 0,4 +0,3 +0,2 +0,1 0

Artículo 52. Complementos Salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, han de adicionarse al salario garantizado por estos conceptos:

Personales:

Plus de antigüedad: A todos los efectos legales, las partes convienen fijar un valor único por trienio para todo el personal afectado por este Convenio, tanto para los devengados actualmente como para los sucesivos, determinándose su cuantía en 15’58 euros, mensuales por trienio para 2012 Y 2013.

Se computarán a efectos del tiempo servido en la Empresa, el período de vacaciones, las licencias con sueldo, baja por accidente de trabajo o enfermedad, baja por I.T. dependiente de la Seguridad Social si el trabajador se reincorporara a la Empresa al no concedérsele la declaración de invalidez, excedencia forzosa, así como el tiempo que se permanezca en la situación prevista en el artículo 50 y en el que el trabajador prestó servicio militar, o servicio social sustitutorio, pero no el de excedencia voluntaria ni el de licencia sin sueldo. Asimismo será computado el tiempo que el trabajador estuvo como eventual o interino si luego pasa sin solución de continuidad a ingresar en la plantilla como trabajador fijo.

Antigüedad. El personal disfrutará de trienios sin limitación alguna, en la cuantía que se fija en este artículo. El reconocimiento de los sucesivos trienios se

verificará semestralmente al 1 de enero de cada año, para los que se perfeccionen en el primer semestre y el 1 de julio para los que se perfeccionen en el segundo semestre.

Artículo 53. De Puesto De Trabajo

Plus Jefe de Equipo. Se establece un Plus de Jefe de Equipo en la cuantía de 64,94 euros mensuales, para el personal que realice dicha función durante 2012 y 2013.

Los Jefes de Equipo que desempeñen sus funciones durante el período de un año consecutivo o de tres en períodos alternativos, si posteriormente cesa en su función, se le mantendrá el Plus en la cuantía que viniese percibiendo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

Plus de trabajos nocturnos, plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, plus de turnicidad, plus de cambio de horario. Atendiendo al resto de las condiciones económicas que se contienen en el presente Convenio, se conviene expresamente fijar, a todos los efectos legales, que las cuantías que se perciban por el personal al que afecten estos pluses serán las que a continuación se especifican para cada uno de ellos, respetándose las condiciones más beneficiosas que su caso hubiera:

a) Plus de Trabajos Nocturnos: Se establece su importe en 3,125 euros por hora de trabajo, de las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas. Se acuerda específicamente que este importe se mantendrá con el mismo valor durante toda la vigencia del convenio. No será de aplicación a aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para trabajar en jornada de noche. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que viniera percibiéndose por esta circunstancia.

B) plus de Trabajo Tóxicos, Penosos y Peligrosos: Se determina un importe en la cuantía de 0,0174 euros por hora de trabajo y para cada 1 por 100 para el año 2012 y 2013.

c) Plus de turnicidad: Se fija su cuantía en 5’50 euros por día de trabajo durante al año 2012 Y 2013. Los domingos, festivos o días inhábiles, éste importe será de la misma cuantía.

d) Plus de Cambio de Horario: Se determina su cuantía en 1,07 euros por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será de 2,11 euros. Ambas cantidades tendrán vigencia durante el año 2012 y 2013.

e) Plus de Domingos y Festivos: Se percibirá por los trabajadores de servicios de carácter permanente que realicen su trabajo en estos días como jornada ordinaria, la cantidad de 5,17 euros por domingo o día festivo trabajado durante el año 2012 y 2013.

Artículo 54.

Será objetivo permanente de la Empresa en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimiento para hacer desaparecer o al menos reducir las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren así como la preservación del medio ambiente.

En tal caso dejará de abonarse el plus o se reducirá en la proporción adecuada.

El citado Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a 4, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de 4 horas.

Artículo 55. Plus De Turnicidad

Tendrá derecho al Plus de turnicidad el personal que realice su trabajo en la modalidad de jornada por el sistema de turnos rotativos, su cuantía será la que se especifica en el apartado c) del artículo 53, sin que en ningún momento pueda limitarse el derecho del trabajador para formular la reclamación que a este respecto pueda derivarse.

El cambio del sistema de turnos, para pasar a la jornada normal de trabajo, no dará derecho al plus de cambio de horario.

Artículo 56- Plus De Cambio De Horario

Todo el personal que por necesidades del centro de trabajo tenga que variar el horario de trabajo que pudiera tener establecido, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación por esta circunstancia la cantidad que se establece en el apartado d) del artículo 53 Este plus se devengará durante 30 días consecutivos como máximo sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera para formularse la reclamación correspondiente. Dicho plus no se percibirá cuando el cambio de horario se produjese a petición del trabajador o cuando éste se incorpore a la jornada normal de trabajo.

Sección 2.ª Complementos Salariales De Calidad O Cantidad De Trabajo

Artículo 57. De Calidad O Cantidad De Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos establecido en el artículo 18.

Artículo 58. Horas Extraordinarias.

Se abonarán con el valor de la hora ordinaria que resulte de la aplicación de la fórmula del artículo 65, multiplicado por 1,75.

No obstante de mutuo acuerdo entre la Dirección y trabajadores se podrá compensar por tiempo equivalente de descanso. Se considerará tiempo equivalente de descanso el trabajado en horas extraordinarias aplicándose el coeficiente 2.

Quienes voluntariamente a propuesta de la Dirección realicen trabajos en domingo, festivos o día no laborable según los calendarios laborales, tendrán una compensación de 6,50 euros por hora trabajada. En todo caso, se respetará el descanso semanal establecido por la Ley. Quedan exceptuados de esta compensación aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar su actividad normal en domingos, festivos o día no laborable. Se acuerda específicamente que este importe por hora trabajada se mantendrá con el mismo valor durante toda la vigencia del convenio.

Sección 3.ª Complementos Salariales De Vencimiento Superior Al Mes

Artículo 59. Vacaciones Retribuidas

Se abonarán por los importes que correspondan al salario garantizado, más los pluses de antigüedad, penosidad, toxicidad y peligrosidad, Jefe de Equipo, Plus de Idiomas, y diferencia de categoría superior que en su caso corresponda.

Al personal que perciba prima directa o no directa, pluses de nocturnidad, turnicidad, cambio de horario, se le incluirá como base diaria para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones retribuidas le corresponda, el promedio percibido por los citados conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de aquéllas, entendiendo por tal promedio el total de lo percibido por dichos conceptos dividido entre 90.

En los casos en que el periodo anteriormente citado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de I.T. o permisos retribuidos. Si durante el periodo que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día cualquiera que sea la circunstancia, excepto por I.T., el importe de las vacaciones se devengará dé acuerdo con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo. En I.T. se calculará la prima y los pluses tomando la media de los últimos tres meses trabajados anteriormente a tal situación dentro del año natural.

Cualquier trabajador podrá percibir la paga correspondiente a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, sin más requisito que solicitarlo.

Artículo 60. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio percibirá en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de un

mes de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán: el día 20 de julio para la paga extraordinaria de Julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de I.T., que se encuentre de alta en la Empresa, se le considerará este periodo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

Al personal en situación de I.T. que no se encuentre de alta en la Empresa, se le considerará este periodo como en activo en el supuesto de reingreso por no conseguir una declaración de invalidez. En este caso se deducirá del importe total de la paga extraordinaria la parte proporcional que haya recibido como pago directo por la Seguridad Social.

Artículo 61. Prima De Productividad

El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

a) Cien euros mensuales a cuenta de la misma al personal que lo solicite.

b) Percepción de hasta 800 euros, de una sola vez, a devengar en el mes de septiembre por el trabajador que lo solicite. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a).

c) Resto, en el mes de diciembre.

En todos los casos en que la prestación de servicios en la Empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la Prima de Productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo para determinar su cuantía el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de Navidad les hubiera correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe integro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurran.

Cálculo a efectuar para la determinación del importe correspondiente:

$$\frac{\text{Extra Navidad}}{365} \times \text{Núm. de días de permanencia en la empresa} = \text{Importe prima productividad}$$

En el supuesto de que el importe que se perciba sea superior al que le correspondiera, caso de cesar en la Empresa antes de finalizar el año, al efectuar la liquidación de haberes se deducirá la cantidad que en demasía hubiera percibido.

Artículo 62. Paga de Compensación Social

El importe de la paga para los años 2012 y 2013 será de 1.800 euros.

Se devengará del 1 de abril al 31 de marzo. Se hará efectivo con la nómina del mes de marzo de cada año.

Sección 4.ª Otras Retribuciones

Artículo 63. Plus De Distancia Y/O Transporte

El reconocimiento del Plus de distancia que se contempla en el segundo párrafo del artículo 5 de la derogada Orden de 10 de febrero de 1958, se realizará automáticamente a los trabajadores que cambien de domicilio y tengan derecho al plus de distancia, cuando el motivo del cambio se deba a haber contraído matrimonio, o haberse constituido como pareja de hecho, desahucio, cambio de residencia por estudios universitarios de los hijos o necesidad de ir a vivir con los padres para atenderlos, y tales motivos sean suficientemente acreditados ante la Dirección.

El reconocimiento del derecho que se contempla en el presente artículo solo se dará para los cambios de domicilio que se produzcan a partir del 1 de enero de 2009.

Sección 5.ª Comisiones De Servicio

Artículo 64.

La dieta nacional para personal afectado por el presente convenio será de 140 euros/día, desde la firma del convenio y durante toda su vigencia.

La compensación que se fija por kilómetro recorrido en vehículo propio será de 0,26 euros, desde la firma del convenio y durante toda su vigencia.

El desplazamiento en vehículo propio deberá ser autorizado por la Dirección, y en ningún caso el importe resultante de aplicar él modulo fijado por kilómetro, recorrido, podrá ser superior al del medio de transporte público que corresponda según la normativa de viajes.

No obstante, si la Empresa estableciera un sistema de gastos pagados se estará a lo dispuesto en la misma.

Dieta internacional. Se aplicarán las mismas condiciones que al personal titulado. Dichas condiciones se encuentran recogidas en la Directriz General «DG-RH-03 Viajes profesionales del personal fuera de convenio» y básicamente se centran en viajar a gastos pagados, con justificación, y una cantidad por gastos varios o de bolsillo.

Se acuerda específicamente que la cantidad de varios o de bolsillo desde la firma del convenio y durante toda su vigencia será de 15 euros/día.

Sección 6.ª Salario Hora-Ordinaria Y Salario-Día Individual

Artículo 65.

El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador, que solo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

$$\frac{\text{Devengos mensuales fijos x 11}}{\text{Jornada anual vigente en cada momento}}$$

Artículo 66.

Salario-día individual es el correspondiente a cada trabajador, y se obtiene dividiendo los devengos mensuales fijos, entre los días naturales del mes.

Este salario-día individual se aplicará en los descuentos que se tengan que efectuar con motivo de enfermedad o accidente de trabajo.

Sección 7.ª Forma De Pago

Artículo 67.

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria.

La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salarios oficial o autorizado.

Los trabajadores podrán solicitar un solo anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados, en la forma que habitualmente se viene realizando en cada Centro.

Todo el personal percibirá sus devengos en el último día laborable del mes correspondiente.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa.

Artículo 68. Quebranto De Moneda

Se establece una indemnización en la cuantía de 390,24 euros, a devengar en 12 meses durante cada uno de los años de vigencia del Convenio.

CAPÍTULO VIII

Seguridad Y Salud

Sección 1.ª Principios Generales

Artículo 69.

En relación al nuevo marco jurídico establecido por la Ley de Prevención (Ley 31/1995), se acuerda realizar las acciones necesarias para adecuar su desarrollo y aplicación en la Empresa.

Sección 2.ª Prendas De Seguridad Y Ropas De Trabajo

Artículo 70.

La Empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas o medios de protección personal que cada puesto de trabajo requiera.

Es competencia del Comité de Seguridad y Salud definir el tipo de prenda o equipos necesarios para cada puesto.

Las prendas y equipos de protección personal que se faciliten se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente.

El uso de las prendas o medios de protección será obligatorio. El trabajador responderá económicamente de los mismos en caso de mal uso intencionado.

Artículo 71.

La Empresa proporcionará ropa de trabajo adecuada a todo el personal cada 12 meses, dentro del primer trimestre del año. Para el personal de talleres, las prendas de trabajo consistirán en tres monos o equipos cada dos años, así como dos toallas ydos pares de calcetines para el calzado de seguridad cada año. Se entregarán monos o equipos a juicio del Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, a todo el personal que trabaje a la intemperie o en talleres que no reúnan las

debidas condiciones climatológicas, se le entregará un anorak a juicio del Comité de Seguridad y Salud.

Al restante personal se le facilitará, además de una toalla, si no hay otro sistema de secado, la ropa de trabajo en la forma que a continuación se específica:

Al personal de nueva incorporación se le entregarán en el momento de su ingreso 2 equipos completos.

a) Conserje, Ordenanzas, Porteros y Conductores.

Prenda	Número	Duración
Uniforme verano/invierno	2 (verano, invierno)	2 años
Anorak	1	2
Impermeable	1	3
Camisas verano/invierno	4 (2 ver. 2 inv.)	1 año
Pares de zapatos ver./inv	3	2 años
Corbatas	2	2

b) Personal de Oficina, Limpieza, Laboratorio, Enfermería, etc.

Prenda	Número	Duración
Bata, guardapolvo o chaquetilla	2	2 años

El uso de las prendas de trabajo se regirá por los mismos principios establecidos para las prendas de protección, pudiéndose utilizar únicamente durante la jornada de trabajo y dentro del período de duración establecido.

En los casos de trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, impregnen la ropa en tal grado que pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes:

Sistema de dobles taquillas acotadas y catalogadas.

Limpieza de prendas de trabajo a cargo de la Empresa.

Por los Comités de Seguridad y Salud se procederá a efectuar un estudio sobre puestos de trabajo que excepcionalmente y como consecuencia de la prestación del trabajo se considere deban tener un periodo de descanso o pausa. Asimismo, los Comités de Seguridad y Salud por mayoría de sus miembros, en los casos que se manipulen productos químicos que por su especial peligrosidad para la salud y el método de trabajo empleado lo requieran, considerando los datos técnicos expresados en la ficha de seguridad química del producto, determinarán la

necesidad de establecer una pausa al finalizar la jornada laboral con el fin de atender su aseo personal acorde con el trabajo desempeñado.

En relación con lo que antecede, en los centros de trabajo que proceda se establecerán las correspondientes áreas de descanso, donde el trabajador pueda llevar a cabo el mismo. Estas áreas deberán reunir un mínimo de confort necesario para el fin que se pretende.

Medio ambiente.–Semestralmente la Dirección de cada centro informará a los Delegados de Prevención de los aspectos más relevantes relacionados con el medio ambiente; está información, será llevada a cabo en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Sección 3.ª Servicios Médicos

Artículo 72.

Se estará a lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 73

El servicio médico proporcionará a todo el personal del centro de trabajo, a través de clases que se impartan en los cursillos de salud laboral, los conocimientos técnicos de primeros auxilios, tales como práctica de respiración artificial, cortes de hemorragias, etc.

Ocurrido un accidente, se estará a lo establecido en el procedimiento de investigación de accidentes.

Cada centro de fabricación en que sea necesario dispondrá de un servicio de ambulancias.

Artículo 74. Comités de Seguridad y Salud.

a) Los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo se regirán por lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, en cuanto a su composición, de los tres miembros representantes sociales, se acuerda que el 50 % puedan ser elegidos por el Comité de Empresa de cada Centro sin que sean miembros de dicho Comité. Los así elegidos dispondrán de 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

b) En base al artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) se crea el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, el cual, estará formado por cuatro representantes por cada una de las partes firmantes del Convenio. Los representantes de la parte social deberán ser a su vez miembros del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud Laboral

del Centro al que pertenezcan.

Las reuniones tendrán una periodicidad semestral.

Este Comité, tendrá como competencias el conocer y ser informado de todos los asuntos generales en materia de prevención de riesgos y específicamente en las siguientes materias:

Ser informado de los planes y programas de prevención de riesgos a implantar en la Empresa.

Ser informado de los recursos preventivos asignados por la Empresa.

Ser informado sobre los conciertos de actividades preventivas con servicios de prevención ajenos.

Ser informado de las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ser informado sobre la situación medioambiental de todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO I X

Código De Conducta Laboral

Sección 1.ª Premios

Artículo 75.

Cuando exista una mejora de métodos o procesos, por parte del operario, éste lo pondrá en conocimiento de los departamentos técnicos, al mismo tiempo que del Comité de Empresa. Vista su conveniencia, se aplicará el nuevo método o proceso y su tiempo correspondiente, y el operario en cuestión será premiado en consecuencia.

Dicho premio consistirá en una gratificación equivalente al producto del tiempo ahorrado durante doce meses en jornada normal, por el valor de la hora ordinaria personal.

En el supuesto de que la mejora sea aportada por más de un trabajador, el premio correspondiente se calculará prorrateando proporcionalmente al tiempo ahorrado. A cada uno se le abonará un importe en base al valor de su hora ordinaria.

Sección 2.ª Faltas

Artículo 76.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 77.

En general, se consideran faltas leves aquéllas que sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, su comisión implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de normal observancia. A título enunciativo se indican las siguientes:

a) Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes sin la debida justificación.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la motivación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) Abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.

Si como consecuencia del mismo se causara perjuicios a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material o instalaciones de la Empresa.

e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

f) No comunicar al departamento correspondiente del centro de trabajo, dentro de los cinco días laborables siguientes, los cambios de domicilio.

g) Una falta injustificada al trabajo.

h) Verter basura fuera de los lugares establecidos para ello.

i) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, o faltar al orden durante el mismo.

j) Uso inadecuado o falta de uso de un elemento de protección personal establecido como obligatorio.

Artículo 78.

En general se considerará como falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros.

A titulo enunciativo, se indican las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de un mes.

b) La no asistencia al trabajo al menos dos días sin causas justificadas, en el plazo de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección familiar.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.

g) La introducción o tenencia de bebidas alcohólicas.

h) Dar información falsa acerca de su personalidad cuando así fuera requerido por sus jefes o servicios de vigilancia y seguridad establecidos.

i) Dormir durante la jornada de trabajo.

j) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de Seguridad.

k) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluida la puntualidad, dentro de un plazo de noventa días siempre que hubiere mediado sanción.

l) Falsear intencionadamente los datos de tiempos y producciones.

m) El abuso de autoridad, cuando afecte gravemente a la dignidad del trabajador.

Si como consecuencia de una falta calificada como grave se ocasionase algún perjuicio de diversa consideración a la Empresa, compañeros o terceros, la misma podrá ser considerada como muy grave.

Artículo 79.

En general se considerará falta muy grave toda acción u omisión que implique perjuicio de gran transcendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

A título enunciativo se enumeran las siguientes faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de un mes.

b) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidos en el período de un mes.

c) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la Empresa, o a cualquier otra persona, realizado en las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia incompatible con su situación de baja. Asimismo se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La reincidencia en faltas graves, aún cuando éstas sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

f) Ceder, subarrendar o traspasar la vivienda que de la Empresa se tenga concedida o arrendada.

g) Ausentarse del centro de trabajo sin someterse a los controles administrativos de salida que se hayan establecido, salvo casos de extrema urgencia debidamente justificada.

h) El abuso de autoridad cuando conlleve menosprecio o afecte muy gravemente a la dignidad del trabajador.

i) La difusión de información clasificada de carácter especial bien por la Empresa bien por el Ministerio de Defensa y que hubiere sido entregada en custodia a la Empresa.

Artículo 80.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas graves y muy graves, tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, él cual deberá informar a la Dirección del centro en el plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de comunicación; de éstas faltas se informará a los Delegados Sindicales.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a la autoridad judicial competente, cuando se presuma que los hechos originarios de la sanción sean constitutivos de faltas o delitos.

Todas las faltas leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo serán comunicadas al Comité de Empresa y Delegado Sindical del trabajador, si fuese conocida por la Empresa su afiliación.

Sección 3.ª Abuso De Autoridad

Artículo 81.

Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar directamente, o a través del Comité de Empresa, si lo considera oportuno, hasta la Dirección del centro.

Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

CAPÍTULO X

Prestaciones Sociales

Sección 1.ª Principios Generales

Artículo 82.

La Empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance, para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Artículo 83.

En la gestión de las instituciones y servicios correspondientes participarán directamente los trabajadores a través de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales.

Artículo 84.

Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

a) Mejora de prestaciones de I.T. derivada de enfermedad común, o accidente no laboral.

1. Del día 1 al 15. 100 % del salario real del mes natural anterior al de la fecha de la baja.

2. Del día 16 al 30. 100 % del salario garantizado más antigüedad.

3. Del día 31 en adelante, hasta 7 meses. 100 % del salario real del mes natural anterior al de la fecha de la baja.

El salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto las horas extraordinarias y los devengos periódicos superiores al mes. A los efectos del salario real, los complementos salariales serán el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de baja.

b) Prestación por accidentes de trabajo. La Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real desde el 1.er día de la baja. El salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto horas extras y los devengos periódicos superiores al mes. A los efectos de salario real los complementos salariales serán el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de baja.

c) Ayuda a discapacitados físicos y psíquicos. Todo trabajador que tenga hijos declarados discapacitados físicos o psíquicos y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda económica de 81 euros por cada mes natural e hijo discapacitado físico o psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

La misma ayuda se concederá al cónyuge o pareja de hecho que sin percibir ayuda de la Seguridad Social acredite a través de los servicios médicos de la Seguridad Social (INSERSO), análogas circunstancias de discapacitación.

Si llegara el caso de que la Seguridad Social cambiara los niveles de incapacidad, se estudiaría el mantener la ayuda a quien la Seguridad Social se la retirara.

d) Anticipos de pago diferido. La Empresa concederá anticipos al personal que lo solicite cuando justifique necesidad apremiante o inaplazable motivada por causa grave ajena a la voluntad del trabajador.

Los fondos de anticipo en euros asignados para cada centro de trabajo para el año 2012, serán los siguientes:

	Euros
La Coruña	40.378,72
Palencia	54.464,32
Granada	28.405,96
Trubia	142.029,80
Madrid	11.503,24
Sevilla	33.101,16

Estos fondos se actualizarán en el año 2013 en un porcentaje igual al que se incremente, en su caso, la tabla salarial del año anterior, redistribuyéndose por cada centro de trabajo de forma proporcional al número de trabajadores al 1 de enero de cada año.

Estos anticipos no devengarán interés y pueden determinar la obligación de que el trabajador haya de continuar prestando sus servicios en la Empresa hasta el total reintegro de la cantidad percibida como anticipo.

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de tres mensualidades de los devengos fijos que el trabajador tenga asignados como tampoco pedir un anticipo en tanto que se halle pendiente de liquidación uno anterior.

El reintegro del anticipo se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos como máximo, los cuales se descontará de los sueldos correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de su concesión; no se impondrá reintegro alguno durante el tiempo que el trabajador permaneciese en baja por accidente o enfermedad.

La Empresa hará las gestiones pertinentes ante Entidades bancarias relacionadas con ella, con el fin de tratar de conseguir créditos para la adquisición de viviendas

al mínimo interés posible para sus trabajadores.

e) La Empresa concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgos por fallecimiento, invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajos o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, garantizando al interesado, persona o personas que libremente designe o en su defecto a sus derechohabientes, la percepción de la cantidad para los años 2012 y 2013 del importe será de 67.500 euros

f) La Empresa en caso de fallecimiento del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral o por pase a la situación de invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo, o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente no laboral o enfermedad común, mediante póliza garantizará al interesado, persona o personas que libre y expresamente designe o en su defecto a sus derechohabientes la percepción de la cantidad de 28.500 euros. La calificación del grado de invalidez que sé específica será la que en cada caso dictamine la Seguridad Social.

g) Premio jubilación anticipado - En julio de 2005 se aplicó el acuerdo de liquidar el premio de jubilación establecido en el 1.er convenio colectivo, y vigente en esa fecha, al valor que en ese momento tenía para cada trabajador, sin esperar a la edad de 65 años, en que se percibía y que de acuerdo con el mencionado texto convencionalmente pactado se entraba obligatoriamente en la situación de jubilación. Es de recordar, que este premio de jubilación por extensión se aplicó también a todo el personal titulado no afectado por el Convenio.

Así, todo aquel trabajador que percibió de forma anticipada en la fecha antedicha el Premio de Jubilación tendrá la obligación de devolverlo íntegramente, si al cumplir la edad legal de jubilación el empleado decide continuar trabajando, salvo que no reúna el tiempo mínimo exigido y demás requisitos legalmente establecidos para causar derecho a la pensión de jubilación contributiva, en cuyo caso, podrá devolver dicha cantidad en el momento en el que generaría dicho derecho a la jubilación y decidiera continuar con su prestación laboral.

CAPÍTULO XI

Derechos De Los Trabajadores

Sección 1.ª Participación, Derechos Y Garantías

Artículo 85.

El texto del Convenio se publicará integro en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, en el que deberá permanecer durante toda su vigencia, facilitándose además a cada trabajador un ejemplar con todo el contenido del mismo, en un plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el Boletín Oficial del

Estado.

Asimismo en la fábrica de A Coruña se publicará y entregará a cada trabajador un ejemplar del texto en idioma gallego.

Artículo 86.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa de cada centro de trabajo un local y material adecuado para su funcionamiento. Igualmente, se les dotará de medios informáticos actualizados e internet.

Artículo 87.

Cada miembro de los distintos Comités de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales para desarrollar sus funciones, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, autoridad laboral o autoridad judicial.

A efectos organizativos los trabajadores miembros del Comité de Empresa que vayan a hacer uso del crédito de horas que les corresponden, deberán comunicar a su superior inmediato o en su defecto a quien en ese momento realice tal función, cada vez que van a ausentarse de su puesto de trabajo.

Los Comité de Empresa podrán acumular las horas de distintos miembros en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, mediante compromiso escrito comunicado a la Dirección del centro de trabajo.

Artículo 88.

La Empresa pondrá a libre disposición del Comité de cada centro de trabajo, tablones de anuncios con las suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad en los que expondrá la información a los trabajadores.

Artículo 89.

Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores referentes a despidos y sanciones, serán mantenidas durante tres años después de haber cesado en el cargo sindical.

Asimismo dichas garantías se harán extensivas por el tiempo que ejerzan dichas funciones a los cinco Secretarios de las Secciones Sindicales de aquéllos sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa y hayan obtenido a nivel de centro el 10 por 100 de los votos emitidos en las últimas elecciones sindicales.

Artículo 90. Sección Sindical De Centro De Trabajo.

Se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Se facilitará un local y material adecuado para su funcionamiento, a las Secciones Sindicales que de conformidad con lo previsto en la LOLS les corresponda. Igualmente, se les dotará de medios informáticos actualizados e internet.

Los Sindicatos mayoritarios en la Empresa, UGT y CC.OO., en el caso de constituir Sección Sindical de Empresa podrán celebrar reuniones mensuales, siempre que lo estimen oportuno, abonándose los desplazamientos como comisión de servicio. Cada Sección Sindical de estos Sindicatos, estará formada por un representante de los mismos en los distintos centros de trabajo.

Artículo 91. Delegado Sindical.

Se estará a lo previsto en la LOLS.

Asimismo, aquellas Centrales Sindicales que tengan reconocido Delegado Sindical en al menos cinco centros de trabajo de la Empresa, podrán designar un Delegado Sindical ante la Dirección de la Empresa.

Estos nombramientos deberán recaer en trabajadores afiliados y en activo.

Sus funciones son las siguientes:

a) Delegado Sindical de centro.

1. Se estará a lo establecido en la LOLS.

2. Representar ante la Dirección y los trabajadores del centro de trabajo los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones entre la Central y la Dirección del Centro.

3. El Delegado Sindical dispondrá de 40 horas al mes, pudiendo las Secciones Sindicales acumular las horas del Delegado Sindical y miembros del mismo Sindicato en el Comité de Empresa, y distribuirlas entre los miembros de ese Sindicato integrados en las Secretarías de la Sección Sindical, sin que puedan exceder de 5, e igualmente entre los miembros del Comité de Empresa.

4. En aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a 200 trabajadores se reconocerá la existencia de Delegado Sindical, que dispondrá de 25 horas mensuales.

b) Delegado Sindical de Empresa.

1. Representar ante la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, los intereses de su Sindicato y canalizar la relación entre la Central Sindical y la citada Dirección.

2. El Delegado Sindical de Empresa tendrá las garantías que se reconozcan a los representantes del Comité de Empresa disponiendo de 40 horas al mes para desarrollar su actividad.

3. Podrá asistir con voz y sin voto a todas las reuniones en que haya representación de los Comités de Empresa, así como en las que haya representación de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, no computándose a efectos de las 40 horas mensuales de que dispone para desarrollar su actividad el tiempo invertido en estas reuniones.

Artículo 92. Asambleas.

Las Secciones Sindicales reconocidas podrán convocar asamblea general, fuera de las horas de trabajo y dentro del centro de trabajo, comunicándolo a la Dirección del centro correspondiente con 24 horas de antelación.

Artículo 93. Afiliación Y Recogida De Cuotas.

Se estará a lo que dispone la LOLS.

La Empresa dará todas las facilidades a las Secciones Sindicales de cada centro de trabajo para la recogida de cuotas de sus afiliados. La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical de cada Central, previa autorización de los afiliados al Sindicato correspondiente, y hará la entrega a la Sección Sindical o Central de que se trate.

Artículo 94. Cargos Sindicales de Dirección.

Se estará a lo que dispone la LOLS.

Artículo 95.

Constituido el Comité Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa y cualquier entidad u organismo. Estará compuesto por 13 miembros con voz y voto, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centros, según los resultados electorales de la últimas Elecciones Sindicales celebradas, supeditados a las posibles reclamaciones que en este sentido se puedan producir. Se elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, debiendo dotarse de un reglamento de funcionamiento propio.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

Recibir información trimestral sobre la situación de carga de trabajo y ventas de cada Centro de Trabajo, la previsión de contratación y situación general del

mercado, así como la previsible evolución del volumen de empleo.

Recibir la Memoria Anual de la Sociedad, con el Balance y la Cuenta de Resultados de cada ejercicio.

Negociar con la Dirección el Convenio colectivo.

Conocer, negociar y emitir informe sobre las medidas que pretenda abordar la Empresa, en materia de:

Restructuración de plantilla, temporal o definitiva, siempre que afecte a más de un centro de trabajo.

Reducción de jornada en más de un centro de trabajo.

Traslado total o parcial de las instalaciones de un centro de trabajo a otro.

Las medidas que vaya a implementar la Empresa en orden a posibles fusiones, absorciones o modificaciones de su status jurídico, si suponen alteración en el volumen de empleo.

Conocer los planes de formación profesional elaborados en cada centro de trabajo y actuar en nombre de sus representantes sociales en cuantas gestiones esté prevista la actuación de éstos frente a los órganos de la Administración.

Participar en cuantos estudios, informes o actuaciones, tengan como marco materia que afecten a las relaciones laborales de la plantilla de la Empresa.

El Comité Intercentros, siempre que lo estime necesario y para tratar temas de su competencia, podrá reunirse cada dos meses en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa. Las solicitudes de reunión será comunicada a la Dirección de Organización y Recursos Humanos al menos con una semana de antelación, dichas reuniones se abonarán como Comisión de Servicio.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Sección 1.ª Definición Y Funciones

Artículo 96.

La Comisión Paritaria queda compuesta por cinco miembros de cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio, fijando su domicilio en la Sede Central de la Empresa, Parque Empresarial «Cristalia», calle Via de los Poblados, número 3, edif. 7/8 de Madrid.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las partes por mayoría de la misma mediante escrito al Secretario donde figurarán necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia que existan.

Será Secretario de la Comisión Paritaria, don Miguel Ángel Jiménez Palacios (Sr. Manager de Relaciones Laborales) o la persona que lo sustituya en el cargo. Será competencia del Secretario convocar la reunión dentro de los cinco siguientes días hábiles a la recepción de solicitud, y establecer el orden del día.

Artículo 97.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio

b) Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio.

c) Resolución de los conflictos colectivos que puedan plantearse en aplicación del Convenio colectivo.

Artículo 98. Procedimiento De Solución De Conflictos

Los Acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes para las partes, pasando a formar parte del Convenio a titulo de notas interpretativas o aclaratorias.

La Comisión Paritaria resolverá los conflictos que se le planteen mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 % de cada una de las partes que la componen.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurrieran seis días hábiles desde la formalización del Conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados, a los efectos que estos estimen oportunos.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo en el seno de la misma, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en el seno de la misma, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 99 Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el preceptivo periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 83, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición Adicional Primera. Plan De Igualdad Santa Bárbara Sistemas.

Introducción

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé en su título IV capítulo I, artículo 45 la obligación de las empresas de más de doscientos trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de

igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

Para ello de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se contempla y se desarrollan una serie de medidas en materias específicas, estructuradas por áreas de actuación.

Este plan será una herramienta de trabajo que repercutirá positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, pues su fin es dar respuesta a las necesidades de trabajadoras y trabajadores a través de la implantación de unas medidas correctoras que a la larga obtendrá efectos favorables en la Empresa en general.

Dicha obligación y compromiso por parte de la Comisión Negociadoras del Convenio Colectivo vigente se refleja en la disposición adicional primera de III Convenio colectivo en el que se prevé la creación de la Comisión de Igualdad para negociar el Plan de Igualdad en un plazo de 6 meses a partir del 1 de septiembre de 2009.

La Comisión de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad, firmando el contenido del Plan el 14 de abril de 2010.

Objetivos del plan

Dar cumplimiento a la Ley, y al compromiso contenido en el III Convenio colectivo.

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar de las trabajadoras y trabajadores.

Concretar en medidas los valores de la compañía a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto que se produzcan este tipo de situaciones.

Concienciar, mentalizar y formar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

Diagnóstico situación actual

La finalidad de este diagnostico es identificar las actuaciones prioritarias y servir de base para la realización del citado plan, la finalidad de la información es conocer las inquietudes y necesidades de la plantilla para contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que forman el conjunto de la Empresa.

La información recogida ha servido para analizar, realizar el presente plan de igualdad, así como para la posterior evaluación de la efectividad del mismo.

Áreas de actuación

Selección, promoción y desarrollo profesional

La Dirección de la Empresa en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, se compromete a que «Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato en todo momento del proceso de selección, garantizando la máxima confidencialidad respecto a su participación, así como a la información personal transmitida a la empresa».

Para mantener en todo momento el adecuado cumplimiento de estos principios y políticas de carácter objetivo basadas en principios de merito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos son ocupados por las personas adecuadas en un marco de igualdad, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden de asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o practica en principio aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspecto de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basaran en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, y no se utilizará lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de

mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Se considerará discriminación, toda situación en la que se constate que existe diferencia de retribuciones cuando dos personas estén realizando las mismas funciones.

Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

Formación

Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

La empresa promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, asegurando en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.

Se realizará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidad en la dirección y gestión de equipos.

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las acciones formativas organizada o concertadas por la Dirección de la Empresa, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollaran como principio general, dentro de los horarios de trabajo de cada centro.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, en cursos adecuados para su reciclaje profesional.

Se priorizará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida familiar se establecen las siguientes medidas:

Lactancia

Los trabajadores, 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 concreción horaria del periodo de disfrute del derecho corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a que ejerza este derecho, 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. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, se acuerda que el tiempo correspondiente a jornadas completas se disfrute de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en casos de que ambos trabajen.

Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de la jornada, corresponderá al trabajador.

El trabajador deberá preavisar al empresario con un mínimo de 15 días su reincorporación a la jornada normal.

Paternidad

En los supuestos de nacimientos de hijos, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso de maternidad.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y conforme se determine

reglamentariamente.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Estos períodos se suman a los permisos retribuidos vigentes en cada momento en el Convenio colectivo o por la propia Ley sobre nacimiento de hijos o adopción.

Traslados

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La trabajadora victima de violencia de genero ó violencia familiar que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante la cual la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender los cuidados de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en Empresa de actividad similar a Santa Bárbara Sistemas. Se concederán de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Reuniones de trabajo. Ordenación del puesto de trabajo

Se potenciará el uso de los medios técnicos que existan en cada momento, como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

Se procurará que tanto en las convocatorias de reuniones de trabajo, así como la duración de las mismas, que estas no se extiendan más haya de la finalización de la jornada ordinaria.

Vacaciones

Las vacaciones anuales de cualquier productor, quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro del año natural. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del periodo

oficial establecido de vacaciones o de la fecha de alta médica.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Medida para prevención del acoso

La Empresa y las representaciones sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

La Empresa facilitará a los trabajadores un entorno de trabajo libre de amenazas, y actos violentos, comportamientos intimidatorios o abusivos, acoso u otras conductas similares, con el compromiso de la Empresa de tratar a las personas de un modo justo digno y respetuoso.

El acoso en términos generales, es cualquier conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona por razón de su raza, color, religión nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, orientación sexual.

La existencia de acoso sexual depende de las circunstancias particulares de la situación. Se trata de un comportamiento molesto e inapropiado de naturaleza sexual que tiene como fin vulnerar o conseguir minar la dignidad de una persona, especialmente mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.

La Empresa investigará las quejas recibidas sobre conductas inaceptables en el lugar de trabajo así como el acoso y otros tipos de acosos ilícitos, tales como acoso por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, embarazo, orientación sexual o identidad sexual, y tomará las medidas puntuales y correctiva que resulten necesarias. Las quejas recibirán un trato de confidencialidad en la medida de lo posible y serán coherentes con la obligación de la Empresa de investigar y tomar las medidas correctivas oportunas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la legislación vigente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Información y difusión de medidas

En orden de reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Dirección de la Empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Evaluación y seguimiento

Los firmantes de este plan analizarán una vez al año la evaluación, implantación, desarrollo y cumplimiento del citado Plan de Igualdad.

La Dirección de cada centro analizará con la representación de los trabajadores el desarrollo del presente Plan de Igualdad.

Disposición transitoria primera. Plan de rejuvenecimiento de plantilla.

A este respecto analizando las partes previamente la situación de los centros de trabajo de la Empresa, y dada la alta edad media que tiene la plantilla y la desproporción todavía existente entre la mano de obra directa, indirecta y estructura, hemos llegado a la conclusión de buscar y aplicar distintas medidas durante la vigencia del Convenio para conseguir un rejuvenecimiento real de la plantilla.

De este manera la Dirección de la Empresa se compromete durante la vigencia del Convenio, a aplicar bien la jubilación parcial anticipada junto con un contrato de relevo, u otros recursos de que disponga para resolver problemas individuales de cualquier trabajador que tenga reunidos los requisitos para acogerse a dicha jubilación parcial, siendo voluntario para el trabajador solicitar una de estas dos medidas, y para la Empresa será obligatorio conceder una de las mismas, al menos al 75 % de los que lo soliciten en cada uno de los centros de trabajo. A partir de la fecha en que el trabajador lo solicita, la Empresa tendrán un plazo máximo de 6 meses para poner en práctica una de las dos medidas citadas.

Durante los años 2012 y 2013, la Empresa ofrecerá en la medida que sea posible la Jubilación Parcial al personal que cumpla los requisitos necesarios para poder acogerse a este tipo de jubilación.

El contrato relevo cuando se lleve a efecto y en aras a mantener la capacidad productiva de los centros, cuando afecte a personal directo, se concederá el contrato de relevo del personal directo al 50 % en el mismo centro y el restante 50 % en otro centro de trabajo de la Empresa.

En cualquier otro caso (que afecte a personal indirecto o estructura) el relevista se incorporará en el centro de trabajo que la Empresa estime en función de sus necesidades. En todo caso pasados dos años, el relevista tendría opción de incorporarse voluntariamente al centro de origen del Relevado, si en dicho Centro hubiese necesidad de contratación de personal.

Durante el año 2012, para los supuestos en los que la Empresa realice contratos de relevo indefinidos en sustitución de aquellos empleados que accedan a la jubilación parcial anticipada a los 60 años, ésta se compromete a ofrecer la transformación en indefinidos preferencialmente y en el mismo número, a aquellos empleados que actualmente forman parte de la plantilla de Santa Barbara Sistemas a través de un contrato de carácter temporal.

Los Contratos que se conviertan por esta vía en indefinidos se contabilizarán a efectos del cómputo de conversión en indefinidos de un mínimo de 1/3 establecido en la disposición transitoria tercera del III Convenio colectivo y que más abajo se recoge:

«La Empresa se compromete a convertir en fijo el contrato del relevista en una proporción del 1/3 del total de contrato existentes y que vencen en ese período anual por cada centro de trabajo, dicha proporción se considerará como mínima obligatoria, toda vez que la Dirección de la Empresa valora la utilidad del contrato relevo como la vía más eficaz para rejuvenecer la plantilla, aunque tendrá que considerar en cada periodo anual la situación de carga de trabajo de los centros y sus perspectivas de ocupación, para poder llegar si fuera posible, al 100 % de contratos fijos.»

ANEXO I

Tablas salariales 2012 y 2013

Nivel	Coeficiente	Salario mensual garantizado – Euros	Salario anual garantizado – Euros
Nivel III. Técnicos	1,47	1.840,84	27.612,66
Nivel III. Empleados	1,45	1.819,85	27.297,78

Nivel IV	1,26 1,35	1.536,96 1.633,28	23.054,37 24.499,13
Subnivel IV	1,20 1,26	1.472,69 1.536,96	22.090,28 23.054,37
Nivel V	1,16 1,20	1.429,91 1.472,69	21.448,69 22.090,28
Subnivel V	1,08	1.344,26	20.163,90

Los trabajadores con la antigua categoría de Conserje (subnivel IV) tendrán la siguiente retribución:

Salario mensual garantizado: 1.516,93 euros.

Salario anual garantizado: 22.753,93 euros.

ANEXO II

Complementos Salariales 2012 Y 2013

Jefe de Equipo. 64,94 euros/mes.

Nocturnidad: 3,125 euros/hora.

Tóxicos, Pen. Pelig: 0,0174 euros/hora/1%.

Turnicidad: 5,50 euros/día.

Cambio de horario:

Laborables: 1,07 euros/día.

Festivos: 2,11 euros/día.

Domingos y festivos: 5,17 euros/día.

Complemento Salarial de Antigüedad: 15,58 euros/trienio/mes.

Sistema de Incentivos:

Valor máximo prima personal directo (anexo IV): 1,61817 euros/hora.

Desglose:

Criterio 1: 0,7866 euros/horas.

Criterio 2: 0,8316 euros/hora máximo.

ANEXO III

Grupos Funcionales Y Niveles De Calificación

Nivel I Nivel II	Técnicos	Empleados	Operarios	Coeficiente de referencia
	T. Superior T. Medio			
Nivel III	Maestro Industrial	Maestro Taller Analista Informático Delineante Proyect Jefe Administrativo 1.ª Jefe Organización 1.ª J. S. Laboratorio Contramaestre (*) Encargado (*) Analista Programador (*) Jefe Administratitvo 2.ª (*) Jefe Organización 2.ª (*)		1,47 1,45
Nivel IV		Programador Téc. Organiz. 1.ª Delineante 1.ª Analista 1.ª Oficial Administrativo 1.ª	Oficial 1.ª Oficio Conductor Mecánico	
Subnivel IV		Operador Téc. Organización 2.ª Delineante 2.ª Analista 2.ª Oficial Administrativo 2.ª Conserje	Oficial 2.ª Oficio Oficial 3.ª Oficio Prof- Fabricac. 1.ª Prof. Fabricac. 2.ª	
Nivel V		Aux. Organización Calcador Aux. Laboratorio Aux. Administrativo Almacenero Telefonista Ordenanza Portero	Conductor Prof. Fabricac. 3.ª Especialista Limpiador/a	

(*) A extinguir.

Los trabajadores de las antiguas categorías de Programador, Operador y Conductor mantendrán a título personal distinto coeficiente del de referencia a su nivel, siendo éste el de 1,35-1,26 y 1,20 respectivamente.