

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

2023/1658 *II Convenio colectivo de ámbito empresarial para Fundación Andaltec I+D+i.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos

Expediente: 23/01/0040/2023

Código convenio: 23101552012017

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Fundación Andaltec I+D+i, que ha tenido entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 20/02/2023, aprobado que fue por la Comisión negociadora el día 14/02/2023, una vez subsanado el texto, en los términos requeridos mediante Comunicación de esta Autoridad Laboral de fecha 10/03/2023, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 21 de marzo de 2023

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

II CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN ANDALTEC I+D+i

Preámbulo

El presente convenio colectivo de empresa, es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores de la misma, bajo el principio de buena fe y en aras de la búsqueda del equilibrio necesario entre las partes negociadoras de dicho convenio.

Se incorpora al texto del convenio cualquier práctica presente en la empresa, de forma que cualquier otra práctica que hubiera venido aplicándose con anterioridad y no venga explícitamente en el texto, queda suprimida en su totalidad y sin efecto alguno.

Ambas partes, se comprometen en la aplicación de un espíritu de colaboración positiva, encaminada al mantenimiento de la paz social en el seno de la empresa, así como en cuanto al seguimiento y corrección de cualquier actitud que vulnere los derechos fundamentales de las personas.

Partiendo de la igualdad y no discriminación por razón del sexo de los trabajadores y se ha redactado mediante la utilización neutra de los términos comprensiva de ambos sexos.

El presente Convenio Colectivo de empresa se elabora en atención y respetando, en su caso, lo recogido en el RD Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, y en concreto, lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio es de aplicación única y exclusiva a la empresa Fundación Andaltec en su sede en Martos (Jaén), afectando a todos los trabajadores que presten sus servicios profesionales de carácter laboral en la misma, así como a aquéllos que, por razón del servicio o el proyecto, se encuentren desplazados con carácter fijo o temporal, en alguna empresa cliente.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de Fundación Andaltec I+D+i.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tiene un ámbito temporal, con carácter retroactivo, del 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2026. La entrada en vigor del mismo será al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del presente Convenio colectivo.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia.

Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título tercero del estatuto de los trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa Fundación Andaltec I+D+i.y a representación legal de los trabajadores. El presente convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectiva y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o prácticas colectivas que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia. Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, continuará vigente siendo plenamente aplicable todas sus cláusulas, durante un año tras el cual, cualquiera de las partes negociadoras podrá solicitar que se aplique el convenio de ámbito superior, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobará la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Compensación y Absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien por imperativo legal, convenio colectivo, laudo contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Para la resolución de las discrepancias que puedan surgir en la aplicación e interpretación del presente convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria conformada por la representación de la empresa y de los trabajadores, integrada por un máximo de 6 personas.

Las decisiones de la comisión se adoptarán por acuerdo, teniendo estas decisiones carácter

vinculante, y en un plazo máximo de 15 días, de acuerdo a lo establecido en el art. 85.e) ET.

Las discrepancias producidas en el seno de este comité que conlleven al bloqueo en la adopción de acuerdos se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos. En su defecto, cada una de las partes que conforman la comisión podrán adoptar las acciones pertinentes que considere oportunas previstas en la Ley de la Jurisdicción Social.

En el caso de que surjan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el art. 84 y siguientes de dicho Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 9. Norma General.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo son facultad exclusiva de la Dirección de la empresa quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, así como de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, respetando en todo caso los derechos de representación colectivos previstos en el Título II del ET.

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

La Representación Legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de facultades no se conculque la legislación vigente ni el contenido del presente convenio.

Artículo 10. Facultades de Dirección.

Son facultades de la Dirección de la empresa:

- a) La determinación del rendimiento.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos de acuerdo al sistema de medición utilizado.
- c) La evaluación y adjudicación del número de medios necesarios para alcanzar el máximo rendimiento.
- d) La fijación de los índices de calidad exigibles.
- e) La exigencia de la atención, diligencia o vigilancia en el cuidado de los medios de trabajo,
- f) La determinación de la movilidad funcional y redistribución del personal, de acuerdo a las necesidades de organización.
- g) La determinación de las modificaciones referidas al método de trabajo, distribución del personal, cambios en las funciones de cada puesto y variaciones técnicas, cambio de trabajo a turnos.

h) Cualquiera otra análoga que por su finalidad e importancia vengan asignadas por la legislación vigente.

Artículo 11. Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

a) Todas aquellas derivadas de lo previsto en el Art64 del ET en materia de información y consulta a los Representantes de los trabajadores.

b) Poner a disposición del trabajador de cuanta información y medios sean necesarios para el buen desarrollo de su puesto de trabajo.

c) Velar por la salud física y mental de los trabajadores eliminando cualquier circunstancia que razonablemente pueda considerarse perjudicial.

d) Desarrollar los criterios de aplicación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral del personal al objeto de facilitar la misma.

Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la empresa.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y, teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores discapacitados, así como el deber de información y consulta establecido en el Art.64 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 13. Clasificación Profesional.

La clasificación profesional se establece mediante la asignación de los trabajadores, en función de sus aptitudes profesionales, titulación, responsabilidad, y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato, a alguno de los grupos profesionales siguientes:

- I. Personal Directivo
- II. Ingenieros y titulados sin personal a su cargo.
- III. Técnicos Superiores y medios.
- IV. Técnicos cualificados.
- V. Personal administrativo.

Los grupos profesionales se definen a continuación. A su vez, dentro de cada grupo profesional existen niveles salariales en atención a las aptitudes o titulación, responsabilidad, y funciones concretas. Estos niveles también vienen definidos e identificados a continuación.

Grupo I. Personal Directivo, Cuadros y mandos:

- Comité de Dirección: está formado por los directores/as técnicos de nuevos negocios y cuenta Valeo, Director/a Financiero, Director/a de RRHH y Director/a comercial.
- Responsables de área o Departamento_ responsables de prototipos, laboratorio, operaciones, ingeniería, nuevos desarrollos, I+D y materiales, Iluminación, Formación externa, Electrónica, Packaging e IT.

Si se creara algún nuevo departamento en la empresa, la persona responsable del mismo pertenecería al presente nivel.

La empresa se reserva la facultad de llevar a cabo cambios en la estructura directiva de la misma.

- Jefes/as de proyecto: el jefe de proyecto se destaca como la figura clave en la planificación, ejecución y control del proyecto y es el motor que ha de impulsar el avance del mismo mediante la toma de decisiones tendentes a la consecución de objetivos. Dirige y coordina todos los recursos humanos y materiales que participan en el mismo, con personal a su cargo o responsabilidad.

Es responsable de la gestión de presupuesto, cumplimiento de plazos, calidad, I+D...

Para pertenecer a este nivel es indispensable coordinar el equipo de proyecto.

- Responsables de sección e Ingenieros/as de proyecto: Dentro de este nivel se encuentran aquéllos empleados con alto perfil técnico que coordinan una o varias áreas técnicas dentro de un proyecto y dirigen a las personas que conforman dichas áreas. Dentro de este nivel se encuentran los ingenieros de proyecto, MEPS R&D, etc....

- Ingenieros/as Leader.

Ingenieros que gestionan las personas de una misma actividad. Dentro de este nivel se encuentran perfiles como los CADS Leader etc....

Grupo II. Titulados Universitarios sin personal a cargo.

- Ingenieros y titulados. Dentro de este nivel se incluyen todos los especialistas que, sin personal a cargo, realizan tareas de relevancia dentro de un proyecto. Se incluyen aquí los ingenieros de cálculo, Ópticos, Electrónicos, Químicos, Procesos, I+D etc.....).

Para pertenecer a este grupo profesional es imprescindible estar en posesión de titulación académica universitaria, en casos puntuales, amplia experiencia en estos puestos.

Grupo III. Técnicos Superiores y medios.

Está formado por los siguientes niveles:

- Técnicos de 1ª de formación profesional: Trabajadores con funciones relativamente mecánicas pero de cierto nivel técnico e intelectual. Se requiere titulación mínima de Grado Superior o FP II o bien amplia experiencia contrastada. Se incluyen funciones como diseño, medición túnel fotométrico, CNC etc....

- Técnicos de 2ª Medios de formación profesional: Funciones mecánicas y de menor entidad que la anterior. Se requiere formación de grado medio o FPI. Ej.: auxiliar de laboratorio, mallado etc....

Grupo IV. Técnicos Oficiales.

Dentro de este grupo se encuentran los empleados de zonas de producción o prototipos y se distinguen dentro del mismo dos niveles:

Técnicos Oficial de 1ª: personal del Departamento de Prototipos con funciones de responsabilidad, encargados de sección o turno. Se requiere titulación aplicable o en su defecto amplia experiencia contrastada.

Técnicos Oficial de 2ª. Resto de técnicos de prototipos y/o producción.

Grupo IV. Personal administrativo.

Técnicos Administrativos con titulación universitaria: personal administrativo con relevancia en el departamento al que pertenecen. Se requiere titulación universitaria.

Auxiliares-administrativos: resto de personal administrativo.

Los criterios que determinarán la pertenencia a uno u otro nivel son la función a desempeñar, aptitudes, existencia de personal a cargo, titulación y relevancia de la actividad dentro de un proyecto o servicio concreto.

Corresponderá a la Dirección de RRHH el enmarque de cada trabajador dentro de un grupo y nivel concreto informando a los Representantes de los trabajadores de los criterios adoptados para ello.

Artículo 14. Prevención de riesgos laborales.

1. Las partes firmantes de este convenio son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque este no sea de especial riesgo y, por ello, llaman muy especialmente la atención de los destinatarios de este convenio para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos

laborales establecidas en la legislación vigente, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tiene las empresas y las de cumplimiento por parte de sus trabajadores de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

3. Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos a su disposición por la empresa, manteniéndolos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada en dichos medios. A su vez, deberá cumplir con las normas e instrucciones en materia de seguridad y salud que se le trasladen, de forma que su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el Capítulo ----del presente convenio.

Artículo 15. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 16. Accidente laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata, para que se tomen las medidas que se requieran en cada caso; dicho responsable con carácter inmediato lo deberá poner en conocimiento de la Dirección de RRHH.

En caso de baja por esta contingencia, el trabajador entregará los partes de baja y demás documentación al Departamento de RRHH en los plazos establecidos reglamentariamente.

Artículo 17. Reconocimientos médicos.

El reconocimiento médico para los trabajadores de nuevo ingreso tendrá carácter obligatorio y podrá realizarse con carácter previo a su incorporación o durante el período de prueba.

La ley de Prevención de riesgos laborales y el Reglamento de los servicios de prevención establecen que los trabajadores podrán solicitar pasar reconocimiento médico de forma voluntaria, cuando lo consideren oportuno en base a razones objetivas de prevención de riesgos.

Capítulo IV. Jornada, Licencias y Excedencias

Artículo 18. Jornada Laboral.

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecientas sesenta (1760) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo diarias. De acuerdo con lo establecido en el art37.2 del ET, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de horas trabajadas durante su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Artículo 19. Calendarios laborales.

a) Los calendarios vigentes en la empresa son los siguientes:

Calendario empleados internos.

Calendario Partido empleados desplazados.

Calendario doble rotativo mañana y tarde, de lunes a viernes.

Calendario triple rotativo mañana, tarde y noche de lunes a viernes.

Calendario de 4º turno para cubrir los 7 días de la semana: este turno se configura a partir de 4 equipos rotativos que trabajan 7 días de tarde, descansando lunes y martes, 7 días de

mañana descansando miércoles y jueves y con posterioridad 7 días de noche descansando viernes, sábado y domingo.

Cuando se dé circunstancialmente una prestación de servicios que impida la realización de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, se aplicará lo previsto en el RD 1561/1995 de jornadas especiales, de forma que el periodo de descanso no realizado deberá recuperarse en los días siguientes a los que se produzca dicha circunstancia.

b) El calendario de trabajo en régimen de jornada partida se efectuará durante toda la vigencia del convenio de forma que la jornada diaria en relación con el número de días efectivos permita alcanzar la jornada prevista en término anual.

c) A principios de año se publicarán los calendarios aplicables al año en curso, estableciendo el número de horas y minutos de trabajo efectivo diario.

d) En los casos en los que así se pacte entre el responsable y el empleado, y comunicadas estas circunstancias a los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un horario flexible, que, siempre y cuando se cumplan el número de horas diarias, permita variar las horas de entrada y salida garantizando la presencia durante la franja horaria que se establezca anualmente atendiendo a las necesidades de cada departamento.

e) La jornada se prolongará de lunes a jueves (excepto para el personal a turnos y 4º turno) los minutos que se establezcan cada año en calendario permitiendo así que el viernes se realice sólo horario de mañana, de manera que se cumplan así la jornada prevista anualmente.

f) En relación a los días de ajuste de calendario del mes de diciembre de cada año, los contratos temporales finalizarán preferiblemente antes de dicho período de ajuste. De no ser así, en aquellos casos en los que el trabajador no hubiese completado la jornada laboral anual, encontrándose en situación de alta en la empresa en dicho período de ajuste de calendario anual y en el mes de diciembre de cada año, generará derecho de disfrute proporcional de los días de ajuste que le correspondan en atención a los días efectivamente trabajados en el año de referencia. El resto de los días de ajuste de calendario se considerarán laborables a todos los efectos y de no prestarse servicio efectivo, pasarán a formar parte de un saldo de horas pendientes de recuperación mediante sistema de modulación o en recuperación diaria. En caso de baja de la empresa sin haberse producido dicha recuperación de horas no trabajadas, éstas de deducirán de la liquidación de haberes a favor del trabajador una vez se produzca su baja en la empresa. Dejan las partes pactado que el presente ajuste de calendario en ningún caso se considerará vacaciones, ni en su caso, serán acumulables a estas u otro permisos, ni retribuirles en el caso de extinción de la relación laboral antes del inicio de este ajuste de calendario en el mes de diciembre de cada año laboral.

Artículo 20. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo, que determinan el inicio y fin de la jornada en todos los calendarios, quedarán establecidos mediante Nota Interna, previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo anterior.

Se establece un sistema de flexibilidad horaria, de manera que se podrán establecer

horarios de trabajo flexibles, siempre y cuando se cumpla el número de horas de trabajo efectivo, exista acuerdo entre el empleado y su superior jerárquico y sea validado por RRHH. A su vez, se deben respetar el período de estancia obligatorio en el puesto de trabajo que se fija de 9 a 13 horas.

Si bien, todos los departamentos deben estar atendidos con el personal necesario durante toda la jornada laboral de mañana y tarde.

Cualquier cambio o modificación que pueda surgir en materia de flexibilidad se comunicará a los empleados mediante nota interna.

Artículo 21. Turnos de trabajo.

Cada trabajador quedará adscrito a un calendario de trabajo de los previstos en el art. 19 del presente convenio que deberá conocer al principio del año natural correspondiente. Los cambios de calendario, de horarios de trabajo, sistemas rotatorios, o de grupo en el caso del 4º turno, deberán ser comunicados al empleado y a RRHH al menos con tres días de antelación, así como las razones de dicho cambio, sin perjuicio del derecho de información de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 22. Modulación.

1. Con independencia del calendario previsto, los días laborables y de descanso establecidos podrán verse alterados de forma que se deje de trabajar en días laborables y se deba trabajar en días de descanso. Este sistema se denominan “modulaciones”.

2. A estos efectos, cuando por razones técnicas, organizativas o de producción deba efectuarse una modulación, podrá acordarse la misma previa comunicación al Departamento de RRHH y a los trabajadores afectados por ella, así como al Comité de empresa, notificación que deberá efectuarse al menos con 8 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor, en los cuales no es exigible preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 9 por persona y año natural.

3. En cuanto a la modulación anticipada, ésta será motivada por cambios en las planificaciones de los clientes. En todo caso, esta modulación anticipada, se llevará a cabo mediante mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

4. La horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo del semestre siguiente a la realización.

5. Los trabajadores que se vean afectados por las modulaciones percibirán, por cada una de ellas en el mes en el que se produzca su realización o su recuperación de las horas dejadas de trabajar un importe de 20 € por modulación.

6. En los casos de contratación temporal, si al vencimiento del contrato quedasen pendientes días por recuperar se gestionará por la empresa tratando de evitar el descuento en la liquidación de haberes.

Artículo 23. Vacaciones.

La duración del período anual de vacaciones será de 22 días laborables. El límite para poder disfrutar de los días de vacaciones será el 31 de marzo del año siguiente al devengo de las mismas.

Cuando se produzcan situaciones de IT o suspensiones de contratos de trabajo previstos en el ET, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral en esta materia.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

En la realización de Horas extraordinarias, la empresa se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las horas extraordinarias pueden ser:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa, responsables de área y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Para la consideración como horas extras es indispensable que las mismas sean comunicadas y argumentadas por parte de los responsables de departamento a la Dirección de RRHH, indicando personas a las que afecta y motivo por el que se solicitan, siendo necesario que Recursos Humanos de el visto bueno a las mismas.

Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:

- Mediante descanso sustitutorio a razón de hora por hora.
- Mediante retribución a razón de 1.75 precio/hora.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos:

Licencia	Parentesco	Duración
a) Matrimonio	Trabajador/a	15 días naturales a contar desde el primer día laborable desde el hecho causante
b) Nacimiento o adopción de hijos	Hijos/as	Dos días laborables, ampliables a un día más por desplazamiento a 150kms o ampliable a dos días por desplazamiento a 300kms o más.
c) Fallecimiento	Padres, hijos, cónyuge, hermanos o suegros.	Cuatro días laborables consecutivos incluyéndose en este período los posibles desplazamientos
d) Fallecimiento	Yernos/nueras, nietos, cuñados y abuelos por consanguinidad o afinidad	Dos días laborables consecutivos, ampliables a uno más por desplazamiento de más de 150kms.
e) Enfermedad grave o ingreso hospitalario Para los casos de ingreso hospitalario por parto que precise intervención quirúrgica	Padres, hijos, cónyuges y hermanos Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos	Tres días naturales, a contar desde el momento del hecho causante
f) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario del apartado anterior si ha transcurrido un mínimo de 7 días desde el ingreso y la operación no estaba programada	Padres, hijos, cónyuge y hermanos	Un día natural
g) Casos de los apartados e) y f)	Padres, hijos, cónyuges y hermanos	Un día más por desplazamiento de 150kms o más o dos más por desplazamiento de más de 300kms.
h) Enfermedad grave u operación que requiera ingreso hospitalario	Yernos/nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad	Dos días naturales a contar desde el momento del hecho causante
i) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario del apartado anterior si ha transcurrido un mínimo de 7 días desde el ingreso y la operación no estaba programada	Yernos/nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad	Un día natural
j) En los casos establecidos en los dos apartados anteriores	Yernos/nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad	Un día más por desplazamiento de 150kms o más o dos más por desplazamiento de más de 300kms.
k) Intervención quirúrgica sin hospitalización con o sin reposo domiciliario	Padres, hijos, cónyuge, hermanos, yernos/nueras, suegros, nietos, cuñados y abuelos por consanguinidad o afinidad	Dos días naturales si requiere reposo domiciliario y un día natural si no lo requiere.
l) Consulta médica con volante de urgencias.	Cónyuges, hijos, padres y suegros	Tiempo necesario con un máximo de una jornada
m) Traslado domicilio habitual	Trabajador/a	Un día laborable
n) Matrimonio	Hijos, hermanos, cuñados, padres y suegros.	Un día laborable coincidente con la celebración
o) Consulta médico o especialista.	Trabajador/a, hijos y padres dependientes	Tiempo necesario
p) Deber inexcusable de carácter público y personal	Trabajador/a	Tiempo indispensable ajustado a la normativa correspondiente
q) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada laboral	Trabajador/a	Tiempo indispensable

r) Exámenes finales anuales o cuatrimestrales referidos a estudios académicos oficiales	Trabajador/a	Tiempo necesario. En caso de que el trabajador venga prestando sus servicios en turno de noche, podrá optar por este derecho entre el día del examen o la jornada de trabajo nocturno del día anterior.
s) Lactancia de un hijo menor de 9 meses.	Trabajadora.	Una hora de ausencia del trabajo, que se podrán dividir en dos fracciones o acumularlas en jornadas completas. La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
t) Nacimiento de hijos prematuros o que, deban estar hospitalizados después del parto	Trabajador/a.	Ausencia de una hora y reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada laboral.
u) Fallecimiento parientes hasta el tercer y cuarto grado de consanguinidad.	Tíos y sobrinos.	Tiempo indispensable asistencia a funeral, siempre que este no supere las dos horas de ausencia del puesto de trabajo.

NOTAS:

A. En los apartados donde figure como licencia días completos no se contará como permiso el día del hecho causante si el trabajador tenía completada su jornada laboral. De tener parte de la misma realizada al iniciarse el permiso, las horas trabajadas pasarán como permiso al primer día que le corresponda trabajar.

B. Todos los permisos se concederán igualmente a las parejas de hecho legalmente inscritas.

Artículo 26. Permisos sin sueldo.

La dirección podrá conceder permisos sin retribución por motivos personales, siempre que sean solicitados por escrito y debidamente justificados, a través de los responsables jerárquicos de los trabajadores solicitantes, para que estos den traslado de los mismos al Departamento de RRHH con la antelación suficiente, salvo en casos de extrema urgencia.

Estos permisos no podrán ser utilizados para ampliar períodos vacacionales o permisos retribuidos sin justificación. Si no, que se fundamentan en motivos personales o de otra índole, siempre con la debida justificación, siendo decisión de la Dirección de la empresa su concesión o no, argumentando debidamente dicha concesión o, en su caso, la negativa.

Artículo 27. Asuntos propios.

Los trabajadores que hayan cumplido un quinquenio en la empresa, podrán disponer de un día de asuntos propios, incrementándose durante años posteriores a razón de un día por quinquenio cumplido con un máximo de cuatro días.

Los quinquenios se computarán en razón de tiempo servido, comenzándose a devengar este derecho el primero de enero en el que se cumpla el quinquenio.

Artículo 28. Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo aunque sean provisionales, 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 al cuidado de un familiar de hasta 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la 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 la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el 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. Durante el primer año se tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses cuando sea de categoría especial.

Resto de excedencias:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. Esta limitación no tendrá efecto si existe acuerdo entre empresa y trabajador, quienes podrán acordar nuevas excedencias voluntarias pactadas en un plazo menor a los 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 29. Reducción de jornada.

En materia de reducción de jornada por guarda legal se estará a lo dispuesto en el art37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose en su caso la edad del hijo menor a los quince años de los doce legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Régimen de retribuciones

Artículo 30. Retribuciones.

Los salarios y remuneraciones de toda clase establecidos en el presente convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo.

Los conceptos salariales son Salario base, plus de convenio y plus personal.

Las tablas salariales se presentan en el Anexo I del presente convenio en atención a los distintos niveles y grupos profesionales existentes en la empresa.

Estas tablas serán las de aplicación en los años 2023 a 2026 con los respectivos incrementos de IPC que se pacten.

Artículo 31. Salario base.

Es la parte de retribución salarial que aparece reflejada en las tablas de salarios que se acompañan al presente convenio, sirviéndose de base o módulo para el cálculo de los complementos personales en atención a los distintos grupos y niveles existentes en la empresa.

Artículo 32. Antigüedad.

Con objeto de estimular a los trabajadores en su vinculación con la empresa, las percepciones por este concepto serán de trienios cuyo importe anual se encuentra reflejado en tabla independiente en el Anexo II del presente convenio.

Los trienios se computarán en razón de tiempo servido, comenzándose a devengar el primero de enero del año en que se cumpla el trienio.

Artículo 33. Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio de las siguientes cuantías:

Para los trabajadores integrantes del Grupo I será de 3.500 € brutos/anuales, del Grupo II será de 2.500 brutos/anuales, 2.000 € brutos/año para el grupo III, 1.100 € brutos/anuales para el grupo IV y para el grupo V será de 1.500 € brutos anuales.

El plus de convenio se abonará distribuido en 12 pagas, excluyéndose su pago de las pagas extraordinarias.

Artículo 34. Plus Personal.

Se podrá acordar con carácter individual y como complemento al salario, un plus personal, cuya cuantía y existencia queda supeditada a la decisión adoptada por la Dirección y responsable jerárquico del trabajador al que afecte.

Este plus tendrá el carácter de voluntario y su cuantía variará en función del salario que empresa y trabajador acuerden o bien, la empresa adopte de manera unilateral como reconocimiento.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas. El complemento de trabajo nocturno será del 25% de la hora en las que el trabajador se encuentre en dicho turno.

Artículo 36. Plus 4º turno.

Se establece este plus para todos aquéllos trabajadores, a jornada completa, que, de conformidad con lo establecido en este convenio se encuentren en Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 125 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias.

Para el caso de que no se esté durante todo el mes prestando servicios en régimen de 4º turno, el importe citado se proporcionará de acuerdo al período en el que estuviese efectivamente en dicho turno. El personal con contrato a tiempo parcial devengará este plus en los mismos términos pero en la parte proporcional correspondiente a la jornada que realice.

Artículo 37. Plus de especial dedicación (PED)

Este plus se devengará por aquéllos trabajadores que deban prestar servicio en el centro de trabajo o en el de proveedores los sábados, domingos y/o festivos de cualquier semana del año.

A este fin, cada responsable de Departamento deberá remitir semanalmente al Departamento de RRHH el número de trabajadores afectados por esta incidencia antes de las 12 horas del viernes de la semana en que deban realizarse dichos servicios.

Este plus tendrá una cuantía de 136 € por cada día trabajado, refiriéndose a jornadas completas; de manera, que si la prestación fuese inferior a una jornada, se prorrateará en función de las horas efectivamente trabajadas.

Este plus es incompatible con cualquier otro por la prestación de servicios durante estos días.

Artículo 38. Plus de Guardia.

Cuando a requerimiento de necesidades de la empresa, se determine que un determinado puesto de trabajo deba realizar un sistema de guardias durante los fines de semana o festivos, se comunicará por parte de RRHH al Departamento al que afecte, abonándose en este caso a los empleados que las lleven a cabo, el importe de 50 € por fin de semana en esta situación, prorrateándose dicho importe en períodos inferiores.

Artículo 39. Plus de toxicidad.

Se abonará la cantidad de 2,5 €/diarios a aquéllos trabajadores que estén expuestos a productos químicos de los que pueda derivarse un peligro o riesgo para la salud.

Dicho importe se abonará en los días en los que el empleado esté expuesto al agente químico o biológico y no en los periodos de ausencia de su puesto de trabajo.

Artículo 40. Distribución del salario anual y Pagas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.

2. Las pagas extraordinarias se harán efectivas entre los días 15 y 28, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre para la correspondiente en Navidad. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, por exceso o por defecto, el redondeo en meses completos.

3. No procederá descuento en razón del tiempo en permanencia en situación de Incapacidad Temporal.

4. La empresa podrá prorratear estas pagas previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

5. Las pagas extraordinarias estarán comprendidas por Salario Base + antigüedad (si procede)+ plus personal.

6. En los casos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, al percibirse el 100% de la base reguladora de la prestación, no existirá complemento alguno en las pagas extraordinarias.

Capítulo VI. Ingresos, promoción, movilidad, contratación, suspensión y extinción del contrato

Artículo 41. Provisión de vacantes.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

- a. Por titulados, tanto técnicos como administrativos.
- b. Por otra categoría dentro de los grupos profesionales establecidos, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en la empresa.

Artículo 42. Promoción o ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en

cuenta la formación, antigüedad o méritos del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de los acuerdos colectivos que sobre la materia pudiesen existir entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. Será suficiente para el ascenso o promoción de los trabajadores la capacidad de los mismos, es decir, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, y la dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 43. Reglas para la provisión de vacantes.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio podrá concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de categoría superior dentro del mismo u otro grupo profesional.

b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.

c) Esta provisión se llevará a cabo internamente cuando dicho cambio no produzca quebranto al departamento al que afecte, a criterio de la empresa y del responsable del mismo.

d) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

e) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir estas plazas, formará parte el miembro del Comité de Empresa que se designe por la representación legal de los trabajadores.

En general, y por lo que se refiere a la provisión de vacantes o puestos de nueva creación, la empresa seguirá observando las normas internas que existieran con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 44. Anuncio de convocatorias.

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Grupo Profesional y categoría al que pertenece la vacante.
- c) Definición de las funciones básicas a desarrollar.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Artículo 45. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para el resto de personal, excepto para el personal no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de un mes. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 46. Movilidad funcional.

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

2. Cuando se produzca un cambio de funciones que supongan la subida a un nivel superior, conllevará automáticamente la subida salarial correspondiente al mismo desde el momento en el que se produzca el cambio de funciones. Si bien, se podrá marcar un período de prueba (no superior a tres meses) antes de dicha subida para valorar si el empleado se adapta al nuevo puesto. El cambio se producirá una vez que el responsable del Departamento comunique el cambio al Departamento de RRHH.

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

Artículo 47. Promoción de nivel salarial y subidas salariales.

La asunción de funciones correspondientes a un nivel superior supondrá la promoción salarial automática a dicho nivel.

Con carácter anual, normalmente en el mes de enero de cada año, se podrán acordar subidas salariales que afectarán al Complemento Voluntario de empresa, en atención al rendimiento e implicación de los empleados.

Estas subidas salariales serán acordadas por el responsable jerárquico del empleado, responsable de RRHH, responsable Financiero y Gerencia y se seguirán criterios de igualdad y objetividad en atención a los resultados obtenidos en el año inmediatamente

anterior, a la evolución general e implicación del trabajador.

Artículo 48. Contratos eventuales por especiales circunstancias de la producción y contratos por obra y/o servicio.

Respecto a la contratación temporal/eventual se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente a lo expresamente recogido en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 49. Contratos formativos.

Respecto a los contratos formativos o en prácticas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente a lo expresamente recogido en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Capítulo VII. Formación Profesional

Artículo 51. Formación Profesional.

La introducción de nuevas tecnologías y métodos de trabajo producen que la empresa debe considerar la formación como un elemento de suma importancia. La formación debe lograr, de forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a los trabajadores hacia su progresión personal y profesional.

Para ello anualmente se elaborará un Plan de Formación que tendrá como objetivos:

- a) Elevar el nivel formativo.
- b) Mejorar la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de las funciones.
- c) Capacitar para la promoción y progresión profesional.
- d) Aumentar los niveles de polivalencia y policompetencia.

El plan de formación se desarrollará mediante la realización y la organización de:

- Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la empresa y dirigidos al personal cualificado para este fin o por entidades y organismos dedicados a las distintas especialidades.

- Elaboración de un calendario de formación interna, donde serán los propios empleados especialistas en distintas materias, los que impartan talleres sobre distintas especialidades. A estas formaciones tendrá acceso todos los empleados que estén interesados y que la materia sea de interés para el mejor desarrollo de su puesto de trabajo, mejorando y aumentando así la policompetencia y polivalencia.

El Comité de empresa podrá proponer cuantas acciones de formación estime necesarias

para la consecución de dichos objetivos. Asimismo, será informado del contenido, seguimiento y realización de dicho plan.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 52. Derechos de reunión y libre sindicación.

Dentro siempre de las normas establecidas en la legislación vigente, la empresa facilitará a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 53. Derechos y obligaciones de los Sindicatos de los trabajadores.

En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 54. Comité de empresa.

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, el Comité de Empresa tendrá derecho:

- a) A ser informado trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Ser informados del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

2. En caso de así convenirlo ambas partes, se podrá acordar en el seno de la empresa la utilización por parte de los representantes de los trabajadores el uso de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso.

Artículo 55. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de empresa tendrán las garantías que se establecen en el Art68 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) No se computarán dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité de empresa como componentes de

comisiones negociadoras de convenio colectivo.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 56. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 57. Definición y graduación de faltas

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan una trasgresión de la buena fe contractual, tanto en cuanto a la Empresa o a sus compañeros de trabajo. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 58. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de 30 días naturales.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aun por un breve espacio de tiempo.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, higiene..., sin consecuencias perjudiciales.
5. La incorrección en el trato con el público, compañeros, subordinados o mandos, dentro de la jornada laboral y siempre que de esta conducta no se deriven perjuicios.
6. No comunicar con la puntualidad debida aquéllos casos personales que afecten a la seguridad social, hacienda etc....la falsedad de estos datos se considerará Falta Grave.
7. El cambio de turno o puesto de trabajo sin autorización.
8. La inexactitud o incumplimiento de los plazos en datos o informes que deban facilitarse siempre que no ocasione un perjuicio a la empresa.
9. No avisar al responsable jerárquico de los defectos de material y la necesidad de elementos para el buen desarrollo del trabajo.

10. Llevar en el puesto de trabajo prendas, calzados o cualquier otro elemento que aumente el riesgo de accidente.

11. Cualquier otra falta análoga a las anteriores.

Artículo 59. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en un período de 30 días naturales.

2. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de estas faltas se ocasionase un grave perjuicio a la empresa se considerará como falta muy grave.

3. No notificar la ausencia al trabajo en el plazo de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. No presentar los partes de baja médica o de confirmación, dentro de los plazos reglamentariamente establecidos.

5. Provocar discusiones o alborotos dentro del centro de trabajo, que produzcan un notorio escándalo.

6. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo. Si implicase un quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase un notorio perjuicio será considerada como falta muy grave.

7. No prestar la atención debida al trabajo, así como la negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del mismo o sea causa de un accidente.

8. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

9. Las bromas de mal gusto malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazara un compañero, subordinado o mando.

10. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará como imprudencia la no utilización de los medios de seguridad obligatorios.

11. Realizar sin autorización trabajos o trámites personales durante la jornada de trabajo que supongan una desatención al mismo o hacer uso de herramientas y material de la empresa, aun fuera de las horas de trabajo para fines personales sin la debida autorización.

12. Ausentarse o abandonar el puesto de trabajo sin la debida autorización. Si esto provocase un grave perjuicio a la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

13. Aconsejar o incitar a los compañeros para que incumplan sus deberes profesionales. De alterar el orden o conseguir estos objetivos será considerada como falta muy grave.

14. Encubrir al autor/a de faltas graves o muy graves.
15. Cambiar arbitrariamente de turno u horario que produzca perjuicio para la empresa.
16. Incumplir las normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
17. Proporcionar conscientemente información inexacta o modificar datos en documentos de la empresa.
18. Solicitar un permiso alegando causas inexistentes o utilizarlo para un fin distinto al solicitado.
19. Sacar materiales o herramientas de la empresa sin la debida autorización.
20. Realizar transformaciones o manipulaciones en los materiales del puesto de trabajo sin la debida autorización.
21. La utilización negligente de cualquier medio o material de la empresa. Si como consecuencia de esta conducta se produjera una situación de peligro o quebranto para la empresa será considerada como falta muy grave.
22. No comunicar al mando correspondiente cualquier anomalía que pueda implicar un perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
23. La reincidencia de falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediando sanción.
24. Cualquier otra falta análoga a las anteriores.

Artículo 60. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente. También se comprende en este apartado toda manipulación hecha para alargar una baja por accidente o enfermedad, simular un accidente in-itinere sin serlo, así como pretender que un accidente no laboral sea considerado como laboral.
5. La embriaguez o el consumo de drogas en horas de trabajo o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo sin la debida autorización.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos a extraños, de reserva o sigilo obligados, que hayan sido clasificados como tales.
7. Competencia desleal a la empresa, considerándose esta como la actuación ajena a la actividad de la empresa que realice un empleado, utilizando la información o los medios de la empresa para su propio beneficio.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración debida hacia compañeros, mandos o subordinados o a sus familiares, así como amenazas o coacciones individuales o colectivas.
9. Actos de vandalismo en instalaciones o sobre bienes de la empresa.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución no justificada y continuada en el rendimiento.
13. Las frecuentes riñas con compañeros de trabajo.
14. El uso indebido de los datos de carácter personal.
15. Las faltas consideradas como graves mediando la mala fe u otros agravantes.
16. Toda actuación que incida negativamente en el suministro puntual al cliente y pongan en grave peligro al mismo.
17. Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 61. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos previstos en el presente convenio. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La dirección dará cuenta de forma simultánea al Comité de Empresa, de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta los tres meses posteriores.

A partir del recibo de la comunicación, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de un representante de los trabajadores para su posible defensa o aclaración de los hechos ante la empresa y de ser oído ante su presencia.

Artículo 62. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas descritas en los artículos anteriores son:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Artículo 63. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, los plazos se contarán a partir de que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo X. Condiciones Sociales

Artículo 64. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, derivada tanto de accidente como de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real desde el quinto día de la correspondiente baja y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 65. Seguro de accidentes.

La empresa contratará con una compañía aseguradora, en un plazo máximo de 60 días desde la publicación oficial del presente convenio, una póliza de seguro que cubrirá a todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, si como consecuencia de accidente de trabajo o in itinere el trabajador es declarado por resolución firme de la Comisión Provincial de evaluación o por Sentencia firme de la jurisdicción laboral en algunos de los grados de invalidez y con las cantidades que a continuación se señalan:

Fallecimiento 30.000 €.

Gran invalidez 30.000 €

Incapacidad permanente absoluta 25.000 €

Incapacidad permanente Total 20.000 €

Incapacidad permanente parcial Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo.

La empresa no responderá de las indemnizaciones si la compañía aseguradora no las atendiera, siempre y cuando tenga concertada la póliza y pagada la prima correspondiente.

Artículo 66. Nacimiento.

1.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones

fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 67. Adopción y acogimiento.

1. Conforme al art. 48.5 del ET en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del art. 48 del TRET tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 68. Licencias no retribuidas.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad

crónica o discapacidades graves.

Artículo 69. Lactancia.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del ET, las personas 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, o en su caso acumularlos a 20 días naturales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

Conforme al art. 37.4 y siguiente del ET, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta

el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

Artículo 70. Protocolo frente a actuaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio, todo ello con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales.

Las empresas deberán establecer un procedimiento interno que garantice que no se produzcan estas situaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo. Aquellas empresas que no establezcan un procedimiento propio, deberán adaptar su actuación a las normas que se recojan a continuación.

El procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores/as la situación planteada, pudiendo solicitar la persona afectada que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales de ambas personas.

Disposición Final Primera.

Se acuerda en el presente convenio la firma por parte de la empresa de una póliza de Seguro médico disponible para todos los empleados, corriendo el 60% a costa del empleado y el 40% a cargo de la empresa cuyo importe será retraído de la nómina mensual. La formalización del seguro quedará condicionada al cumplimiento de los requisitos exigidos por la compañía aseguradora.

Este beneficio se mantendrá siempre y cuando el beneficio anual supere el 3.25% sobre el total del gasto, entendiéndose por total del gasto, los gastos de personal, aprovisionamiento, otros gastos de explotación, amortización del inmovilizado y deterioro, resultado por enajenaciones del inmovilizado y gastos extraordinarios.

En el caso de que el beneficio no supere el citado porcentaje, la empresa se reserva la facultad de la supresión de la póliza.

Disposición Final Segunda.

1. En todas aquéllas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.
2. Los pactos contenidos en el presente Convenio sobre las materias en él regulados serán de preferente aplicación sobre cualquier otra disposición legal.
3. Se establece como única norma supletoria convencional lo previsto en la materia en el convenio colectivo de ámbito sectorial, para las ingenierías y oficinas técnicas de ámbito estatal o convenio del mismo ámbito que lo sustituya en un futuro.

Disposición Final Tercera.

Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas. Se deja anunciado que la empresa dispone de un Plan de Igualdad Fundación Andaltec I+D+I., Expediente Autoridad Laboral: 23/11/0014/2022 aprobado en fecha 25/02/2022, remitiéndose íntegramente las partes al contenido de dicho texto.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Disposición Final Cuarta.

Todas las referencias contenidas en el texto del Convenio y realizadas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden efectuadas a un género neutro, es decir, que también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN ANDALTEC I+D+i 2023-2024.

TABLAS SALARIALES

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO, CUADROS Y MANDOS.		
1. Se incluye el Comité de Dirección, responsables de área, jefes/as de Proyecto, Responsables de sección o Ingenieros/as Leader.	1	1.798,04
GRUPO II. TITULADOS UNIVERSITARIOS		
2. Ingenieros/as y Licenciados (Superiores y Técnicos) sin personal a cargo con funciones supervisadas.	2	1.440,53
GRUPO III. TÉCNICOS SUPERIORES Y MEDIOS.		
3. Técnicos de 1º Superiores de Formación Profesional	3	1.199,01
4. Técnicos de 2º Medios de Formación Profesional	4	1.148,10
GRUPO IV. TÉCNICOS OFICIALES		
5. Técnicos Oficial de 1º	5	1.145,51
6. Técnicos Oficial de 2º	6	1.027,90
GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
7. Técnicos Administrativos con Titulación Universitaria	7	1.480,92
8. Auxiliares administrativos	8	1.150,70

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

Art. 31.- Plus Convenio

GRUPO I	3.500 €/año
GRUPO II	2.500 €/año
GRUPO III	2.000 €/año
GRUPO IV	1.100 €/año
GRUPO V	1.500 €/año

ANEXO II

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD ANUAL (Distribuido en las 14 pagas).
1	1.798,04	543,76
2	1.440,53	543,76
3	1.199,01	484,54
4	1.148,10	456,54
5	1.145,51	400,54
6	1.027,90	342,58
7	1.480,92	543,76
8	1150,70	400,54

Jaén, 23 de marzo de 2023.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.