

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Delegación del Gobierno en Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS AVANZADOS DE FABRICACIÓN ELECTRÓNICA", S. L., número de código de Convenio 45100092012011 suscrito de una parte, por dos representantes de la empresa y de otra, por dos representantes de los trabajadores como Delegados de Personal, presentado ante este Organismo el día 22 de julio de 2014, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo firmado el 22 de octubre de 2014 de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713 de 2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99 de 2013, de 28 de noviembre de 2013, capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales y empleo, a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía, este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las artes negociadoras.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 27 de octubre de 2014.-El Coordinador, Antonio Luis San Román Águila.

SERVICIOS AVANZADOS DE FABRICACIÓN ELECTRÓNICA, S.L.

III.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

CAPÍTULO PRIMERO

SECCIÓN PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Cláusula primera. El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Servicios Avanzados de Fabricación Electrónica, S.L., cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, y de todos los aspectos contenidos en las Cláusulas que así lo especifiquen, los empleados incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

Cláusula segunda. El presente Convenio estará vigente durante el año 2014, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.



Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus Cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Cláusula tercera. Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad de este Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusula cuarta. Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores; siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la Categoría Profesional/Grupo Salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente "ad personam".

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos,

CAPÍTULO SEGUNDO

SECCIÓN PRIMERA. - JORNADA DE TRABAJO

Cláusula quinta. Jornada anual.- Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad, atención y servicio al cliente, todos los trabajadores de la Empresa están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente en jornada normal, especial, o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos tanto en esta Cláusula, como en la siguiente.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será:

1.715 horas anuales para el año 2014.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

Cláusula sexta. 1. Distribución de la Jornada.- La jornada normal de trabajo es de siete horas y cuarenta minutos continuadas, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral o desplazados, de acuerdo con lo previsto en la Cláusula séptima, con un periodo de descanso de quince minutos que se retribuirán como de trabajo, y a todos los efectos se computarán como jornada de trabajo, dicho descanso se disfrutara en el centro de la jornada.

2. Jornada especial de trabajo.- La jornada especial de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de la Empresa), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados mediante Aviso de la Compañía, que será expuesto en los tabloneros de anuncio.

3. Jornada de trabajo en el sistema de turnos.- La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

3.1. En el trabajo a dos turnos.- Tanto en el turno de mañana como en el turno de tarde, la jornada será de siete horas y cuarenta minutos diarios de trabajo efectivo continuadas y con un descanso de quince minutos, que se retribuirán como de trabajo y a todos los efectos se computarán como jornada de trabajo, dicho descanso se disfrutara en el centro de la jornada.

3.2. En el trabajo a tres turnos.- Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, cinco días por semana, totalizando ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada; asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

No obstante; en aquellos trabajos en que no se precise la continuidad total de la jornada para el enlace de cada turno con el siguiente, la duración de ésta será, en los tres turnos, de siete horas y cuarenta minutos diarios de trabajo efectivo continuadas y con un descanso de quince minutos, que se retribuirán como de trabajo y a todos los efectos se computarán como jornada de trabajo, dicho descanso se disfrutara en el centro de la jornada.



3.3. Trabajo en Cuarto Turno.- En el trabajo a tres turnos denominado "Cuarto Turno", será de aplicación lo dispuesto en los apartados 3.1 y 3.2 inmediatamente anteriores, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, o inhábiles, según calendario laboral.

3.4. Necesidad de trabajo a turnos.- Cuando por razones técnicas, organizativas o de producción, fuera necesario realizar en cualquier taller o departamento de la Compañía trabajo a turnos, incluido el denominado Cuarto Turno, en sábados, domingos y festivos, la Dirección, previa información escrita, justificativa y razonada, a la Representación de los Trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

Turno	Preaviso
MAÑANA/TARDE	Una semana
MAÑANA/TARDE/NOCHE	Una semana
CUARTO TURNO	Dos Semanas

Los periodos de preaviso antes citados solo podrán ser reducidos, previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro y los dos párrafos anteriores, en los trabajos encargados por Empresas Clientes de los sectores de Defensa, Transporte, Telecomunicaciones, etc, previa información escrita a la Representación de los Trabajadores, será comunicado por la Empresa a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que esas Empresas Clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, los trabajadores serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

Además del derecho de información indicado y que afecta a cualquier área de la Compañía, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Producción de carácter consultivo, integrada por dos miembros de la Dirección; y dos Representantes de los Trabajadores, con el objetivo de que estos últimos estén informados sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes.

Esta Comisión se reunirá, al menos, con periodicidad trimestral y, en todo caso, cuando sea solicitado por alguna de las partes.

En caso de discrepancia, se informará a la Representación Sindical en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

Cláusula séptima.- Flexibilidad en el tiempo de trabajo.- Las variaciones en las demandas de los clientes producen desajustes entre la capacidad productiva y las cargas de trabajo. Mientras la capacidad productiva, tiene una distribución, a lo largo del tiempo, muy aproximada a la lineal, la distribución de la carga de trabajo puede presentar importantes picos y valles, tanto por causas planificadas, como por razones coyunturales que ocasionan desviaciones sobre la planificación.

La situación descrita, junto con la necesidad de aprovechar al máximo la capacidad productiva del personal, hace necesaria la aplicación de medidas de flexibilidad que garanticen la mayor adecuación posible en tiempo real entre la capacidad productiva y la carga de trabajo y que consigan que todas las horas productivas sean realmente de valor añadido al producto.

7.1 Flexibilidad colectiva.

7.1. 1 Flexibilidad fuera de la jornada laboral.

En este sentido La Dirección de la Empresa podrá modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente Convenio de todos los trabajadores, de una parte o de colectivos concretos, hasta un máximo de 8 jornadas, mediante la transferencia de horas productivas de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y el servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Las horas productivas se realizarán mediante trabajo en días no laborables, preferentemente en sábados, y será comunicado a los trabajadores afectados con una antelación de tres semanas.

Una vez realizadas cuatro jornadas de trabajo en días no laborables, se reunirá la Dirección de la Empresa con la Representación de los Trabajadores, para informar y evaluar la aplicación de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Excesos de jornada.

Se entiende por excesos de jornada aquellos que se generan por el trabajador, previo requerimiento de la Dirección, realizando su trabajo en jornadas completas en días no laborables que no sean domingos.

La Dirección podrá requerir para realizar trabajo en días no laborables, previa información a los Representantes de los Trabajadores, a todos los trabajadores comunicándolo con una antelación mínima de tres semanas. Una vez transcurridas dos semanas, sin que haya mediado comunicación en contrario, se considerará confirmado el requerimiento realizado por la Dirección.

Cuando para realizar trabajo en días no laborables la Dirección requiera, solamente, a un grupo de trabajadores o colectivos concretos (que no sean la totalidad de la plantilla) se comunicará a los interesados con tres semanas de antelación, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Una vez transcurridas dos semanas, sin que haya mediado comunicación en contrario, se considerará confirmado el requerimiento realizado por la Dirección.



b) Tendrán prioridad los trabajadores voluntarios que reúnan las condiciones de idoneidad para los puestos a cubrir.

c) Si el número de trabajadores voluntarios es superior al necesario, tendrán prioridad aquellos que lleven acumuladas menor número de jornadas realizadas en días no laborables.

d) En el caso que no hubiera voluntarios suficientes, la comunicación realizada será efectiva para los trabajadores afectados menos para aquellos que su puesto se haya cubierto con trabajadores voluntarios.

e) Si el personal voluntario no alcanzara la cifra necesaria para realizar la producción programada se podrá superar, a nivel personal y voluntariamente, el número máximo de jornadas a trabajar en días no laborables pactadas en el Convenio.

Defectos de jornada.

Se entiende por defectos de jornada aquellos que se generan, previo requerimiento de la Dirección, por medio del descanso del trabajador en días laborables preferentemente en lunes y viernes.

La Dirección de la Empresa podrá requerir al trabajador, en situaciones de pérdida de capacidad con una antelación mínima de tres semanas, previa información a los Representantes de los Trabajadores, a que descanse en días completos marcados como laborables en el calendario. Una vez transcurridas dos semanas, sin que haya mediado comunicación en contrario, se considerará confirmado el requerimiento realizado por la Dirección.

Ajuste de saldos entre excesos y defectos de jornadas.

Los saldos habidos entre excesos y defectos de jornadas de las ocho jornadas serán cancelados cuando la Dirección de la Empresa decida garantizando en todo momento el cumplimiento de las necesidades productivas y de atención al cliente.

En cualquier caso, anualmente se ajustarán las jornadas realizadas y el saldo positivo o negativo se compensará, también, durante los tres meses siguientes. Se intentará hacer un primer ajuste semestralmente.

La Dirección de la Empresa informará a los trabajadores y a los Representantes de los Trabajadores de la situación de saldos individuales al finalizar cada año.

En el caso que, por necesidades productivas y de atención al cliente, no se hubiera podido compensar el exceso de jornada realizado con jornadas de descanso completas durante los tres meses siguientes a la finalización del año, la Empresa compensará como horas extraordinarias los excesos realizados a los trabajadores afectados.

Así mismo, si fueran defectos de jornada y por necesidades productivas y de atención al cliente no se hubieran podido compensar durante los tres meses siguientes a la finalización del año, la Empresa no podrá reclamar a ningún trabajador que realice los defectos de jornada.

Compensaciones.

1. Las jornadas realizadas en días no laborables, tendrán la compensación económica establecida en la cláusula 21.4.

7.1. 2 Flexibilidad en jornadas laborables. Jornadas Irregulares.

También se podrá flexibilizar el tiempo de trabajo acordado, prolongando la jornada en días laborables siempre que sea solicitado bien individualmente o bien colectivamente por los Representantes de los Trabajadores, y aceptado por la Dirección de la Empresa, tal y como se describe a continuación:

La Empresa podrá modificar la jornada diaria dependiendo de las necesidades productivas y de atención al cliente hasta un máximo de un 20 por 100 de incremento de la jornada diaria de todo el personal, de una parte o de colectivos concretos, hasta un máximo de 60 horas. De esta manera los trabajadores afectados realizarán su trabajo en un horario diario flexible e irregular, computándose en todo caso la jornada de trabajo en cómputo anual.

La jornada de trabajo diaria resultante no podrá ser superior a 9 horas de trabajo efectivo y el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a doce horas. Voluntariamente y de acuerdo con la Dirección de la Empresa, se podrá superar el límite de las 9 horas.

Las jornadas de trabajo superiores a la jornada normal tendrán un descanso de 30 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Turno mañana:

Entrada: 7:20 horas.

Salida: 17:00 horas.

Turno tarde:

Entrada: 13:00 horas.

Salida: 22:40 horas.

La necesidad de realización de jornadas u horarios irregulares será comunicada a los trabajadores afectados con una antelación de tres semanas.

Excesos de jornada.

Se entiende por excesos de jornada aquellos que se generan por el trabajador, previo requerimiento de la Dirección, realizando su trabajo en jornadas de hasta un máximo de 9 horas de trabajo efectivo en días laborables.

La Dirección podrá requerir para realizar trabajo en jornadas de hasta un máximo de 9 horas de trabajo efectivo en días laborables, previa información a los Representantes de los Trabajadores, a todos los trabajadores comunicándolo con una antelación mínima de tres semanas a todos los trabajadores.



Una vez transcurridas dos semanas, sin que haya mediado comunicación en contrario, se considerará confirmado el requerimiento realizado por la Dirección.

Cuando para realizar trabajo en jornadas de hasta un máximo de 9 horas de trabajo efectivo en días laborables la Dirección requiera, solamente, a un grupo de trabajadores o colectivos concretos (que no sean la totalidad de la plantilla) se comunicará a los interesados con tres semanas de antelación, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Una vez transcurridas dos semanas, sin que haya mediado comunicación en contrario, se considerará confirmado el requerimiento realizado por la Dirección.

b) Tendrán prioridad los trabajadores voluntarios que reúnan las condiciones de idoneidad para los puestos a cubrir.

c) Si el número de trabajadores voluntarios es superior al necesario, tendrán prioridad aquellos que lleven acumuladas menor número de jornadas irregulares realizadas en días laborables.

d) En el caso que no hubiera voluntarios suficientes, la comunicación realizada será efectiva para los trabajadores afectados menos para aquellos que su puesto se haya cubierto con trabajadores voluntarios.

e) Si el personal voluntario no alcanzara la cifra necesaria para realizar la producción programada se podrá superar, a nivel personal y voluntariamente, el número máximo de 60 horas pactadas en el Convenio.

Defectos de jornada.

Se entiende por defectos de jornada aquellos que se generan, previo requerimiento de la Dirección, por medio del descanso del trabajador en días laborables preferentemente en lunes y viernes.

La Dirección de la Empresa podrá requerir al trabajador, en situaciones de pérdida de capacidad con una antelación mínima de tres semanas, previa información a los Representantes de los Trabajadores, a que descansa en días completos marcados como laborables en el calendario a todos los trabajadores comunicándolo con una antelación mínima de tres semanas. Una vez transcurridas dos semanas, sin que haya mediado comunicación en contrario, se considerará confirmado el requerimiento realizado por la Dirección.

Ajuste de saldos entre excesos y defectos de jornadas.

Los saldos habidos entre excesos y defectos de jornadas de las sesenta horas serán cancelados cuando la Dirección de la Empresa decida garantizando en todo momento el cumplimiento de las necesidades productivas y de atención al cliente.

En cualquier caso, anualmente se ajustarán las horas realizadas y el saldo positivo o negativo se compensará, también, durante los tres meses siguientes.

La Dirección de la Empresa informará a los trabajadores y a los Representantes de los Trabajadores de la situación de saldos individuales al finalizar cada año.

En el caso que, por necesidades productivas y de atención al cliente, no se hubiera podido compensar el exceso de jornada realizado con el descanso del trabajador en días laborables durante los tres meses siguientes a la finalización del año, la Empresa compensará como horas extraordinarias los excesos realizados a los trabajadores afectados.

Así mismo, si fueran defectos de jornada y por necesidades productivas y de atención al cliente no se hubieran podido compensar durante los tres meses siguientes a la finalización del año, la Empresa no podrá reclamar a ningún trabajador que realice los defectos de jornada.

Compensaciones.

1. Cada una de las horas realizadas como exceso de jornada en las jornadas irregulares descritas anteriormente, tendrá la compensación económica establecida en la Cláusula 21.4.

2. La aplicación de jornadas irregulares no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio Colectivo, abonándose, por tanto, las retribuciones económicas de igual manera que en los periodos de jornada regular.

7.2 Flexibilidad individual.

También se podrá flexibilizar el tiempo de trabajo acordado, prolongando la jornada en días laborables, siempre que sea solicitado individualmente por la Dirección de la Empresa, tal y como se describe a continuación:

La Empresa podrá modificar la jornada diaria dependiendo de las necesidades productivas y de atención al cliente hasta un máximo de un 20 por 100 de incremento de la jornada diaria de las personas necesarias para realizar unas tareas concretas, hasta un máximo de 80 horas. De esta manera los trabajadores afectados realizarán su trabajo en un horario diario flexible e irregular, computándose en todo caso la jornada de trabajo en cómputo anual.

La jornada de trabajo diaria resultante no podrá ser superior a 9 horas de trabajo efectivo y el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a doce horas. Voluntariamente y de acuerdo con la Dirección de la Empresa, se podrá superar el límite de las 9 horas.

Las jornadas de trabajo superiores a la jornada normal tendrán un descanso de 30 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La necesidad de realización de jornadas u horarios irregulares será comunicada a los trabajadores con la máxima antelación posible, y su aceptación dependerá de la disponibilidad del trabajador en cada caso.

En caso de que la Dirección solicite al trabajador la realización de horas de flexibilidad individual en el mismo día de trabajo, la Dirección facilitará al trabajador la comida. Si fuese necesario también se facilitará el transporte de vuelta al domicilio del trabajador.

**Excesos de jornada.**

Se entiende por excesos de jornada aquellos que se generan por el trabajador, previo requerimiento de la Dirección, realizando su trabajo en jornadas tal y como se establece en la flexibilidad individual.

Ajuste de excesos de jornadas.

Los excesos de jornada se podrán compensar disfrutando de horas o jornadas de descanso, o bien se abonarán.

El trabajador podrá elegir, en cada caso, si ajustar el exceso de jornadas a través de horas o jornadas de descanso, o bien mediante el abono de las mismas.

Los excesos de jornada se cancelarán por mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato.

La Dirección de la Empresa informará a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores de la situación de saldos individuales al finalizar cada trimestre, y éstos dispondrán de los tres meses siguientes para saldar el exceso de jornadas que todavía dispongan.

En el caso que, por necesidades productivas y de atención al cliente, no se hubiera podido compensar el exceso de jornada realizado con el descanso del trabajador en días laborables durante los tres meses siguientes a la finalización del año, la Empresa abonará los excesos realizados a los trabajadores afectados.

Las excepciones a lo dicho anteriormente, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

Compensaciones.

Cada una de las horas realizadas como exceso de jornada en la flexibilidad individual descrita anteriormente, tendrá la compensación establecida en la Cláusula 21.4.

La aplicación de flexibilidad individual no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio Colectivo, abonándose, por tanto, las retribuciones económicas de igual manera que en los periodos de jornada regular.

SECCIÓN SEGUNDA.- VACACIONES Y FESTIVIDADES

Cláusula octava. 1. Las vacaciones serán de veintidós días laborables para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, a lo largo de todo el año.

El período de vacaciones se devengará desde el día 1 de Agosto de cada año hasta el día 31 de Julio del año siguiente.

Para los trabajadores contratados a partir del 1 de septiembre de 2014 el periodo de vacaciones se devengará por años naturales (es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año)

La Dirección de la Empresa en la fecha más cercana que sea posible, informará a la Representación de los Trabajadores, sobre las necesidades del período vacacional.

Se intentará fijar el periodo o períodos de disfrute de común acuerdo con el trabajador atendiendo a razones de organización del trabajo o peticiones de los clientes y a criterios de rotación en los períodos disfrutados por el trabajador de un año para otro.

En el caso de que no sea posible llegar a un acuerdo con el trabajador, la Empresa determinará en función de las cargas de trabajo existentes, 15 días laborables del período de disfrute. Los otros 7 días laborables serán propuestos por el trabajador, pudiéndose disfrutar cinco días previos o inmediatamente posteriores a los 15 días propuestos por la empresa, siempre y cuando se cumpla que la plantilla activa durante cada uno de los días de vacaciones de dicho periodo, no sea inferior al 75% en cada una de las áreas / departamentos de la Empresa. Al menos 10 días del periodo vacacional se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

De no ser posible llegar a un acuerdo entre la dirección y los trabajadores, los períodos de vacaciones los determinará la Empresa.

El periodo de vacaciones se comunicará a los trabajadores con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su comienzo.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

2. Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su computo cuando el trabajador/a se encuentre de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, asimismo quedarán interrumpidas, en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas, se produzcan situaciones de baja por enfermedad grave y que conlleve ingreso hospitalario, superior a 72 horas. .

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincidiendo 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 estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque hay terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas,



total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cláusula novena. Calendario de festividades.- El calendario laboral, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Compañía establecerá el calendario laboral aplicable; sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación de los Trabajadores.

Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes.

Se vacará, además, todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas o jornadas de trabajo dejadas de realizar o desplazadas.

También se vacará los días 24 y 31 de diciembre.

Una vez confeccionado el calendario laboral, si hubiera un defecto de horas teóricas hasta alcanzar las 1.715 horas anuales para el año 2014, serán saldadas por los empleados a requerimiento de la Dirección de la Empresa, que preavisará con una semana de antelación. Si hubiera un exceso de horas teóricas tras realizar las 1.715 horas anuales para el año 2014, serán los trabajadores los que indiquen su disfrute, siempre que sea compatible con las necesidades de producción de atención al cliente, preavisando con una semana de antelación.

Cláusula décima. Régimen especial.- Las vacaciones y festividades del personal de Servicios y Mantenimiento, se equiparán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de la Empresa, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

Cláusula decimaprimer. Permisos licencias y excedencias.- Como complemento de la legislación laboral española, recogida fundamentalmente en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (Ley 39 de 1999, de 5 de noviembre) y la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. Se establecen en le presente Convenio Colectivo los siguientes derechos:

1.-Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Fallecimiento de padres, hijos, hijos del cónyuge, cónyuge, tres días.
- b. Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, abuelos del cónyuge, hermanos políticos, dos días.
- c. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario de padres, padres políticos, abuelos, abuelos del cónyuge, hijos, hijos políticos, hijos cónyuge, nietos, nietos cónyuge, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, dos días. (El trabajador podrá utilizarlos de forma discontinua).
- d. Fallecimiento de tíos consanguíneos y sobrinos consanguíneos, un día, en caso de desplazamiento, dos días)
- e. Nacimiento o adopción de hijos: Dos días laborables.(El mismo derecho de disfrute no retribuido se tendrá por nacimiento de nietos).
- f. Matrimonio de productor: Quince días naturales que, de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán acumular a Vacaciones.
- g. Matrimonio de hermanos, hijos. Un día laborable.
- h. Cambio de domicilio. Un día.
- i. Consulta médico de cabecera. Tiempo necesario.
- j. Consulta a especialistas, así como realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Tiempo necesario.
- k. Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un mínimo de 13 días. (La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple).

l. En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trece días ininterrumpidos, ampliables en el caso 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 periodos de descanso por maternidad-paternidad. (Se podrá ejercer este derecho desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, hasta que finalice la suspensión del contrato de maternidad-paternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.)

Los permisos reflejados en todos los puntos anteriores, retribuidos o no, es necesaria su justificación.

Nota.- En los puntos a), b), c) y e), cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, corresponderán 4 días naturales.

Nota.- En el punto h, cuando el cambio de domicilio sea fuera de la localidad anterior, corresponderán 2 días naturales, y siempre y cuando no se amplíe o añada al permiso establecido en el punto f. Estos permisos retribuidos deberán ejercitarse desde el día del hecho causante o día posterior.



2.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la Resolución judicial o Administrativa.

El periodo 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 incorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El inicio de tal excedencia no se computará, en ningún caso, con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o lactancia en el caso de haber optado por su acumulación en jornadas completas.

La excedencia para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el artículo 46.1 del ET y demás normas vigentes.

Cuando el trabajador y/o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

También tendrán derecho a un período 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período 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.

3.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, en los efectos aquí señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral, previo informe facultativo.

La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.

En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

- Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido

- Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

4.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

A) MATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

**B) PATERNIDAD.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, 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.

El período máximo de duración se ampliará en los siguientes casos:

Veinte días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Veinte días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por 100.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

C) ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5.- PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 de edad. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador.

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.

6.- Licencias sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a la licencia sin sueldo por un tiempo máximo de cuatro meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional, o relacionadas con la salud, de carácter grave, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad. La discrepancia entre empresa y trabajador sobre otras las causas distintas a las anteriores, y que pudieran generar este derecho, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente Convenio. La citada licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior.

Durante el tiempo de la citada licencia o al finalizar la misma el trabajador tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo

CAPÍTULO TERCERO**SECCIÓN PRIMERA. – INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Cláusula decimasegunda. 1. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos periodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

- PROFESIONALES DE OFICIO Y AYUDANTES Y TÉCNICOS DE FABRICACIÓN:

- Peones, Especialistas, Ayudantes y Técnicos de Fabricación A y B: Un mes.

- Resto personal del grupo profesional: Dos meses.

- TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SOPORTES:

- Todo el personal de ambos grupos: Dos meses.

- TITULADOS Y EQUIVALENTES:

- Caso General: Doce meses.

- Casos con período especial de Formación: Dieciocho meses.



Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la Representación de los Trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.

2. La situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción, o Acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

Cláusula decimatercera. a) Los contratos de duración determinada por circunstancias de la Producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

b) Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la legislación vigente.

A efectos de este contrato se consideran trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con esta modalidad contractual los siguientes:

1. Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un contrato marco.

2. Proyectos concretos o modificación de alguno de los existentes.

3. Programas de Introducción de nuevos productos.

4. Programas de preparación y lanzamiento de nuevos proyectos.

Estos contratos estarán vinculados a las necesidades reales de los proyectos, de forma que, la rescisión de parte de los mismos por el cliente o la necesidad de un número menor de horas para su ejecución conllevará la rescisión de los contratos necesarios para ajustar las horas de actividad a las necesidades reales del trabajo a efectuar.

SECCIÓN SEGUNDA.- SALARIOS

Cláusula decimacuarta. A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado de la siguiente forma:

GRUPO SALARIAL	CATEGORÍAS Y PUESTOS QUE COMPRENDE
OBREROS	
A	Peón
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén
C	Oficial tercera. Profesional de Oficio
D	Oficial segunda. Profesional de Oficio
E	Oficial primera. Profesional de Oficio
GRUPO SALARIAL	CATEGORÍAS Y PUESTOS QUE COMPRENDE
TÉCNICOS DE FABRICACIÓN	
F1	Ayudante de Fabricación A
F2	Ayudante de Fabricación B
F3	Técnico de Fabricación A
F4	Técnico de Fabricación B
F5	Técnico de Fabricación C
F6	Técnico Superior de Fabricación
GRUPO SALARIAL	CATEGORÍAS Y PUESTOS QUE COMPRENDE
EMPLEADOS	
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización.
2	Oficial segunda. Administrativo. Técnico de Organización de segunda. Delineante de segunda Almacenero.
3	Capataz.
4	Oficial primera. Administrativo. Técnico de Organización de primera. Delineante de primera. Operador Técnico.
5	Encargado. Agregado Técnico de Instalaciones. Operador Informático. Secretario.
6	Jefe segunda. Administrativo. Jefe Organización de segunda. Maestro de Taller de segunda. Operador Informático Principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Programador Informático Principal.
8	Jefe de la. Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de primera. Jefe de Taller. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Diplomado.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	Titulado Superior Senior. Otros de libre designación por la Dirección.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al Grupo Salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.



Cláusula decimaquinta. El personal de la Escala de Técnicos de Fabricación cotizará a la Seguridad Social en los siguientes grupos:

Ayudante de Fabricación A: Grupo 10.- Ayudante de Fabricación B y Técnico de Fabricación A: Grupo 9.- Técnico de Fabricación B y C y Técnico Superior de Fabricación: Grupo 8.

Cláusula decimasexta. Las retribuciones garantizadas están constituidas por el Salario Base y el Plus Convenio, para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE EUROS/MES	PLUS CONVENIO EUROS/MES	TOTAL EUROS/MES	TOTAL EUROS/AÑO
OBREROS				
A	739,88	345,11	1.084,98	15.189,75
B	745,53	346,78	1.092,32	15.292,41
C	760,27	351,14	1.111,40	15.559,66
D	776,75	356,04	1.132,79	15.859,00
E	810,58	366,07	1.176,65	16.473,10
F-1	756,87	350,08	1.106,95	15.497,30
F-2	777,70	356,29	1.133,99	15.875,83
F-3	799,32	363,49	1.162,81	16.279,38
F-4	829,44	371,66	1.201,10	16.815,43
F-5	873,45	384,75	1.258,20	17.614,76
F-6	935,48	403,14	1.338,62	18.740,73
EMPLEADOS				
1	777,70	356,29	1.133,99	15.875,83
2	794,62	361,35	1.155,97	16.183,51
3	829,44	371,66	1.201,10	16.815,43
4	873,45	384,75	1.258,20	17.614,76
5	935,48	403,14	1.338,62	18.740,73
6	1.014,08	426,44	1.440,52	20.167,32
7	1.101,64	452,50	1.554,14	21.757,93
8	1.199,23	481,40	1.680,63	23.528,82
9	1.310,06	514,43	1.824,49	25.542,92
10	1.408,46	558,05	1.966,50	27.531,00

Las retribuciones contenidas en la precedente Tabla Salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El Plus Convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Cláusula decimaséptima. La retribución personal del colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la cláusula decimasexta más los Complementos Personales de Tipo "A" que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

Los Complementos Personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento Personal "A"

Tiene su origen en la absorción de Pluses Fijos o Salario Base, Complementos Personales "H" y "E", Incentivo Global Mínimo o Plus de Resultados y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base.

Complemento Personal "E"

Es el característico del personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la Compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Compañía, merezcan tal asignación.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la Tabla Salarial y demás conceptos contenidos en el Convenio Colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las Tablas Salariales.

Complemento Personal "I"

Las partes acuerdan la transformación de la denominada "paga de verano" en un complemento personal, que será de aplicación al personal que actualmente se encuentra en plantilla,(30/06/2012), quedando a disposición empresarial su aplicación o no para futuras contrataciones; por tanto dicho plus tendrá la consideración de plus individual, no siendo compensable, ni absorbible y se revalorizará todos los años en idéntico porcentaje a la subida salarial pactada en el presente convenio.



Dicho complemento se abonará en las doce mensualidades más las dos pagas extraordinarias.

Complemento Personal de Beneficios.

Las partes acuerdan la creación de este complemento personal para pagar la parte a consolidar en tabla de la "Paga Variable de Beneficios", por tanto dicho plus tendrá la consideración de plus individual, no siendo compensable, ni absorbible y se revalorizará todos los años en idéntico porcentaje a la subida salarial pactada en el presente convenio.

Dicho complemento se abonará en las doce mensualidades más las dos pagas extraordinarias.

En la nómina dicho complemento se denominará "**Complemento Personal B**".

Cláusula decimoctava. 1. La inclusión en el Sistema de Trabajo por Objetivos será ofrecida por la Compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de clase salarial 52 o superior quedarán incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

2. Al personal incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos no le serán de aplicación las Tablas Salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo.

3. Cuando un trabajador se integre en el Sistema de Trabajo por Objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el Convenio Colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

A. Salario base.- El que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos.

B. Complemento personal "E".- Comprende la suma de las cuantías correspondientes a los conceptos salariales establecidos en la cláusula decimasexta, excepto el salario base, y de los complementos personales de tipo "A" que viniese percibiendo hasta el momento.

Cláusula decimanovena. En caso de que el empleado solicitase la renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo, y fuera aceptada por la Compañía, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A. Tabla salarial (cláusula decimosexta).- Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

B. Complemento personal tipo "A".- El que tuviese antes de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de dicha incorporación.

Cuando la clase salarial sea superior a la asignada en el momento de la incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la Empresa.

Cláusula vigésima. Se establece una paga Variable de Beneficios, con las siguientes características:

Se calculara según los beneficios obtenidos por la empresa en cada año de aplicación del convenio, año 2014, y estos se obtendrán de la cuenta de resultados de la empresa.

Sera variable por tramos dependiendo del beneficio obtenido:

1. Entre un 1 por 100 y un 3 por 100 se cobrará una paga del 1 por 100 del salario anual más complementos personales de cada trabajador. Consolidando en la tabla salarial el 10 por 100 de esa paga del 1 por 100.

2. Por encima del 3 por 100 y hasta el 6 por 100 se cobrará una paga del 2 por 100 del salario anual más complementos personales de cada trabajador. Consolidando en la tabla salarial el 15 por 100 de esa paga del 2 por 100.

3. Por encima del 6 por 100 se cobrará una paga del 3 por 100 del salario anual más complementos personales de cada trabajador. Consolidando en la tabla salarial el 20 por 100 de esa paga del 3 por 100.

El variable obtenido se pagará el mes siguiente de conocido dicho porcentaje, al igual que la actualización de la tabla salarial en el concepto de (salario base ó plus convenio) con carácter retroactivo a 1 de enero del año en curso.

SECCIÓN TERCERA. - PLUSES

Cláusula vigésimaprimerá. 1. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso, y peligroso, serán del veinte por ciento sobre el salario base y se abonará por día trabajado. La Compañía pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

2. La cuantía del plus de trabajo nocturno será la establecida en el anexo I.

A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.

Este Plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el período nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

A. Si se trabajan tres o más horas de la jornada, el plus se abona por toda la jornada laboral.

B. Si se trabaja un tiempo comprendido entre más de una hora y menos de tres horas de la jornada, se abona solo por el tiempo realmente trabajado.

C. Si se trabaja un tiempo igual o inferior a una hora de la jornada, no se abonará este plus.

3. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde; mañana/noche; tarde/noche; o mañana/tarde/noche) percibirá un Plus de acuerdo con la escala que se establece en el anexo I.



La determinación de la modalidad del Plus de Turnicidad a abonar, se efectuará de acuerdo con el tipo de Turnicidad realizado en cada una de las semanas integradas dentro del período de liquidación de cada nómina.

Analizado el número de horas de cada tipo de turno (mañana, tarde o noche) realizado en una semana natural, se considerará que dicha semana corresponde al tipo de turno de mañana, tarde o noche del que se hayan hecho más horas dentro de la misma.

No se abonará el plus de turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en turno de mañana.

Para percibir el Plus de Turnicidad en la modalidad de rotación mañana - tarde o mañana - noche, se deberán realizar, al menos, dos rotaciones dentro del período de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho período del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

4. Al trabajo en días no laborables, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores, relativos a la sustitución de jornadas de trabajo completas dejadas de realizar, según lo previsto en la cláusula séptima, le será de aplicación el cincuenta y cinco por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula decimasexta (salario base más Plus Convenio). El plus se abonará por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

Si el trabajo se realizara de acuerdo con lo previsto en la cláusula séptima en el apartado excesos de jornada de Jornadas irregulares el valor hora será el equivalente al dividir el cincuenta y cinco por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula decimasexta (Salario Base más Plus Convenio) por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente Convenio por treinta días.

Si el trabajo se realizara de acuerdo con lo previsto en la Cláusula 7a en el apartado excesos de jornada de flexibilidad individual el valor hora será:

A razón de 1 hora y 6 minutos de descanso, o bien, el abono del cómputo equivalente a 1 hora de salario + complementos de cada trabajador * 1,10 según corresponda.

Salario Anual + Complementos personales

* 1,10

Jornada anual

5. A la realización del trabajo en día no laborable en la modalidad del denominado Cuarto Turno, le será de aplicación la cantidad de 65,85 euros, por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

Este Plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

6. Estos pluses no afectarán al personal con clase salarial 52 o superior, a quienes la Compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este Colectivo.

7. A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros hora será el equivalente a dividir el salario base del trabajador en euros / mes, por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente Convenio por treinta días.

SECCIÓN CUARTA.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Cláusula vigésimasegunda. Las Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

SECCIÓN QUINTA.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Cláusula vigésimatercera. 1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias, al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la Empresa.

2. El valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

(Salario Base + Plus Convenio+ Complementos Personales/mes) x 14 meses

(_____ 0.900) * 1,75

1.715 horas

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, éste se realizará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3. A criterio de la Dirección de la Compañía, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme a las normas establecidas en el apartado anterior.

4. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que hayan sido compensadas con descanso durante el año natural y el primer semestre del año siguiente a su realización.

5. Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al Sistema de Trabajo por Objetivos, el cobro o compensación de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.



SECCIÓN SEXTA. - PAGO POR BANCO

Cláusula vigésimacurta. Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello; a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

CAPÍTULO CUARTO

SECCIÓN PRIMERA.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Cláusula vigésimaquinta. Al personal no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 16a que tenga asignada, más los complementos personales que tuviesen.

Al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 16a que tenga asignada, más los complementos personales que tuviesen.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la Empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta Cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

CAPÍTULO QUINTO

SECCIÓN ÚNICA - TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Cláusula vigésimaxesta. Corresponde a la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la Compañía, y tiene el carácter de suplidos por cuenta de esta.

La estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje, serán las siguientes:

Primero. Desplazamientos urbanos.

Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto distinto de su Centro de Trabajo pero dentro de la localidad en que éste se encuentra ubicado. En este caso no se devengará compensación por tal concepto, salvo aquellos casos en que el trabajador, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, en cuyo caso le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos.

Segundo. Viajes interurbanos.

Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a setenta y cinco kilómetros de la localidad en que radica el Centro de Trabajo o Localidad de Contrato que, como norma general, exigen pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Los viajes de esta naturaleza se iniciarán en función de las necesidades de trabajo; preferiblemente en Lunes, y deberán ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de un día laborable si la duración prevista del viaje no excede de una semana; de dos para el caso de dos a cuatro semanas, y de tres para los de duración superior al mes. Como regla general no se viajará en días no laborables.

El tiempo de viaje se computará dentro de la jornada de trabajo y deberá iniciarse al comienzo de la misma, siempre que ello sea posible.

El medio de transporte será el que la Compañía determine en cada caso, y preferentemente en Ferrocarril 1 a clase, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la Compañía, que facilitará al trabajador el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que éste haya incurrido.

La compensación para este supuesto por todos los conceptos será, para cada uno de los días del viaje:

Con alojamiento y dos comidas:

- Dieta de 60,00 euros/día.

Con una sola comida:

- Dieta de 15,00 euros/día.

En este caso si se retorna a la localidad de contrato después de las veinte horas, se abonará dieta de 28,50 euros/día.

Como regla general, en los viajes de duración superior a cinco días el trabajador permanecerá en el punto de desplazamiento durante el fin de semana y días festivos, y por ello se le pagará la dieta correspondiente a los sábados y domingos, así como los festivos, en su caso.

En los viajes, dentro del territorio peninsular, incluida Andorra, de duración superior a cuatro semanas, el trabajador podrá solicitar la sustitución del pago de las dietas correspondientes por el reembolso del coste de regreso a su domicilio al término de la jornada del Viernes y reincorporación al punto de trabajo el Lunes en las condiciones establecidas en el párrafo Tercero de este mismo punto. La frecuencia de estas sustituciones no será superior a una por cada período de cuatro semanas.



Tercero. Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado en todo caso a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, tanto del Centro de Trabajo o Localidad de Contrato, como de su domicilio, que deban ser soportados por la Empresa.

Cuarto. El personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, tendrá opción a viajar por el Sistema de Gastos Pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje indicadas en el apartado 2.

Quinto. A petición del trabajador, en todos los viajes se facilitará un anticipo sobre las dietas o gastos previstos.

Cláusula vigesimaséptima. Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que esto se autorice por la Compañía serán compensados con 0,22 por kilómetro de distancia recorridos al servicio de la Empresa.

Esta percepción es incompatible con cualquier otra percepción que incluya este concepto.

CAPÍTULO SEXTO

SECCIÓN PRIMERA.- POLÍTICA DE GENERO

Cláusula vigésimaoctava. Medidas para promover la igualdad de trato.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo. Para ello asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.
- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etcétera).
- Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

SECCIÓN SEGUNDA.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN EL TRABAJO

Cláusula vigésimanoventa. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

A. Posibilidad de extinguir su contrato, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

B. Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.

C. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

D. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine los servicios sociales de atención o de salud, según proceda

E. La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible, en 'so términos establecidos en el artículo 66 del Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo.

Prevención del acoso sexual:

Ambas partes (empresa y trabajadores/as) 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.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tengan el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**En la empresa se establecen las siguientes medidas:**

A. Garantizar los canales de denuncia en caso de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

B. Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

C. Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

D. La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

Protocolo de actuación:

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar a trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento a de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

CAPÍTULO SÉPTIMO**SECCIÓN ÚNICA - COMISIÓN PARITARIA**

Cláusula trigésima. En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de dos miembros Representantes de los Trabajadores, designados de entre sus miembros e igual número de Representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la Representación de los Trabajadores y uno por la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Cláusula trigésimaprimer. Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Cláusula trigésimasegunda. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO OCTAVO**SECCIÓN ÚNICA - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Cláusula trigésimatercera. Los Órganos de Representación de los Trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1 de 1995 que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la composición de las Representaciones Sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con la plantilla real del Centro de Trabajo.

Cláusula trigésimacuarta. Los miembros de los Comités de Empresa, y los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La disponibilidad de las horas sindicales retribuidas para el ejercicio de sus funciones se establece de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	25 horas.
De 101 a 250 trabajadores	30 horas.
A partir de 251 trabajadores	40 horas.



Los Representantes de los Trabajadores podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlas entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto dicha Representación, a través de su Secretaría comunicará a la Dirección de la Empresa, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cláusula trigesimaquinta. Los sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de Agosto, podrán designar el número de Delegados Sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula I. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente, en particular al Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia ("Boletín Oficial" de la provincia Toledo 18 de noviembre de 2013) o normas que lo sustituyan y al Acuerdo Estatal del Sector del Metal ("Boletín Oficial del Estado" 22 de agosto de 2008 cuya última actualización se ha publicado en el "Boletín Oficial del Estado" 10 de mayo de 2013) o normas que lo sustituyan.

Cláusula II. Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula III. El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al Convenio Colectivo que, con anterioridad era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongán a lo dispuesto en este Convenio.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Compañía. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del Convenio Colectivo de la Compañía, o la vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo de ámbito superior.

ANEXO I

PLUS DE TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD POR HORA DE TRABAJO.

(€ HORA)

GRUPO SALARIAL	MAÑANA/TARDE MAÑANA/NOCHE TARDE/NOCHE	MAÑANA TARDE NOCHE	OTRAS ROTACIONES	NOCTURNO
OBREROS				
A	0,386	0,483	0,322	1,610
B	0,389	0,487	0,324	1,622
C	0,397	0,496	0,331	1,654
D	0,406	0,507	0,338	1,690
E	0,423	0,529	0,353	1,764
F1	0,395	0,494	0,329	1,647
F2	0,406	0,508	0,338	1,692
F3	0,417	0,522	0,348	1,739
F4	0,433	0,541	0,361	1,805
F5	0,456	0,570	0,380	1,900
F6	0,489	0,611	0,407	2,035
EMPLEADOS				
1	0,406	0,508	0,338	1,692
2	0,415	0,519	0,346	1,729
3	0,433	0,541	0,361	1,805
4	0,456	0,570	0,380	1,900
5	0,489	0,611	0,407	2,035
6	0,530	0,662	0,441	2,206
7	0,575	0,719	0,479	2,397
8	0,626	0,783	0,522	2,609
9	0,684	0,855	0,570	2,850
10	0,735	0,919	0,613	3,065