

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-4462 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Teka Industrial, S.A., para el periodo 2015-2018.*

Código 39001012011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Teka Industrial S. A. Centro de trabajo de Santander, con vigencia durante el periodo 2015-2018, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los representantes de los trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de mayo de 2016.

La directora general de Trabajo,

Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**CONVENIO COLECTIVO TEKA INDUSTRIAL S.A.
CENTRO DE TRABAJO DE SANTANDER (CANTABRIA)**

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1º. Ámbito territorial
Artículo 2º. Ámbito funcional
Artículo 3º. Ámbito personal
Artículo 4º. Ámbito temporal
Artículo 5º. Denuncia
Artículo 6º. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.

Sección 2.ª Compensación , Absorción y garantías personales

Artículo 7º. Compensación y absorción
Artículo 8º. Garantía personal

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 9º. Jornada de trabajo.
Artículo 10º. Horario de trabajo
Artículo 11º. Calendario laboral
Artículo 12º. Reducciones de jornada
Artículo 13º. Vacaciones anuales
Artículo 14º. Licencias retribuidas
Artículo 15º. Permisos por estudios
Artículo 16º. Licencias no retribuidas

CAPÍTULO TERCERO

**INICIO Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION
PROFESIONAL**

Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 17º. .- Inicio de la relación laboral. Periodo de Prueba
Artículo 18º. .- Extinción de la relación laboral.
Artículo 19º. .- Extinción del contrato por voluntad del trabajador
Artículo 20º. .- Excedencias

Sección 2.ª Clasificación profesional

Artículo 21º. .- Clasificación profesional
Artículo 22º. .- Criterios de clasificación profesional

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1.ª Retribución fija

Artículo 23º. Retribución fija.
Artículo 24º. Gratificaciones extraordinarias

Sección 2.ª otros conceptos retributivos

Artículo 25º. Plus de distancia
Artículo 26º. Plus nocturno
Artículo 27º. Plus por trabajos penosos
Artículo 28º. Paga de asistencia.
Artículo 29º. Actividad.
Artículo 30º. Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos y subalterno.
Artículo 31º. Plus de convenio
Artículo 32º. Complemento personal A
Artículo 33º. Complemento Jefe de Equipo
Artículo 34º. Horas Extraordinarias

Sección 3.ª otros beneficios

Artículo 35º. Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral
Artículo 36º. Complemento I.T por accidente
Artículo 37º. Seguro de vida
Artículo 38º. Atenciones sociales.

CAPÍTULO QUINTO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39º. Principios de ordenación.
Artículo 40º. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.
Artículo 41º. Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO SEXTO

RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 42º. Ropa de trabajo
Artículo 43º. Seguridad y Salud Laboral

CAPÍTULO SEPTIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44º. Derechos y garantías sindicales
Artículo 45º. Secciones sindicales.
Artículo 46º. Descuento en nómina de la cuota sindical
Artículo 47º. Asambleas.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO OCTAVO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 48º. Comisión paritaria
Artículo 49º. Conciliación de la vida laboral y familiar.
Artículo 50º. Política de igualdad
Artículo 51º. Violencia y acoso
Artículo 52º. Trabajadora víctima de violencia de género
Artículo 53º. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Transitoria Única

Disposición Derogatoria Única

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1º. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la representación de la Empresa y de otra, en representación social, los miembros del Comité de Empresa, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial S.A, adscritos al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Santander (Cantabria).

Artículo 2º. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las actividades que realice la Empresa Teka Industrial S.A. y sus trabajadores, ligadas al sector de la industria, servicios e instalaciones del metal y, especialmente, todas las actividades vinculadas a la fabricación y comercialización de electrodomésticos y productos para equipar cocina y baño.

Artículo 3º. Ámbito personal

Este Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su grupo profesional, incluidas en su ámbito funcional que, durante su vigencia, trabajen en Teka Industrial S.A centro de trabajo de Santander, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de consejeros o de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el Convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con Grupo Profesional 00.

Las referencias de género que puedan hacerse en el Convenio Colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

Artículo 4º. Ámbito temporal

El periodo de duración del presente Convenio será de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2015 y finalizando el día 31 de diciembre de 2018, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria. El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

Artículo 5º. Denuncia

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2019 en sus propios términos. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 6º. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En caso de que la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, o en su caso el Juzgado de lo Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anulasen o no aprobasen algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados o anulados.

Sección 2.ª Compensación , Absorción y garantías personales

Artículo 7º. Compensación y absorción

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan las que venía 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, considerada globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los empleados a las establecidas en este convenio, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8º. Garantía Personal

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam."

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL , VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 9º. Jornada de Trabajo.

Las horas de presencia de todo el personal serán de 1.760, de lunes a viernes, para los años 2015, 2016, 2017, y 2018, que coincidirán con las efectivamente trabajadas en la jornada partida. El personal a jornada continua trabajará 1.705 horas, los años 2015, 2016, 2017 y 2018 de las cuales ya ha sido descontado el descanso de 15 minutos que tiene la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 10. Horario de Trabajo

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la forma siguiente:

1) Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica, en jornada discontinua:

Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,00 y de 15,00 a 18,00 horas.

Viernes: de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos, y por consiguiente 7,75 horas de trabajo efectivo, excepto del 1 de junio al 30 de septiembre, en cuyo periodo el horario será de Lunes a Viernes, de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos dentro de esta jornada, y por consiguiente, 7,75 horas de trabajo efectivo.

El personal de Fábrica que tiene jornada partida disfrutará la jornada de verano desde el día 1 de Junio al 30 de Septiembre.

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Si por necesidades de producción fuera necesario cambiar la jornada partida por la continuada o viceversa, se preavisará con una antelación mínima de una semana.

2) Personal obrero, técnico o administrativo de fábrica en turnos continuos:

De Lunes a Viernes de 6,00 a 14,00 horas; de 14,00 a 22,00 horas y de 22,00 a 6,00 horas.

3) Personal de oficinas centrales:

Oficinas Generales:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,40 h.

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas será de 8 horas y 55 minutos, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:10 horas a 18:55 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8.00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00 h a 9:00 h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

-La jornada intensiva a partir de 2016 será del 1 de Junio al 30 de Septiembre con Horario de 8,00 a 15,00 horas, salvo los viernes que será de 8,00 a 14,30 horas.

Oficinas Técnicas:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,41h

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas técnicas será de 8 horas y 56 minutos, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:11 horas a 18:56 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8.00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00 h a 9:00 h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

-La jornada intensiva a partir de 2016 será del 1 de Junio al 30 de Septiembre con horario de 8,00 a 15,00 horas, salvo los viernes que será de 8,00 a 14,30 horas.

La dirección podrá establecer otros horarios para los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 11º. Calendario Laboral.

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, una vez sean conocidas las festividades oficiales y con carácter previo al inicio del año de aplicación (antes del 15 de diciembre). En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Empresa establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Legal de los Trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá las horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa.

Tendrán carácter de no laborables los días festivos determinados por los organismos competentes, los sábados y domingos, y los que así se determinen en el calendario laboral, siempre y cuando se respete la jornada anual efectiva de trabajo.

Asimismo, el calendario laboral recogerá las fiestas nacionales, autonómicas y locales aplicables y fijará, en la medida de lo posible, los puentes.

Artículo 12º. Reducciones de Jornada

Las reducciones de jornada se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente, así pues, quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a persona con discapacidad física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador deberá aportar a la empresa junto a la solicitud documento justificativo de la situación y los motivos que la amparan.

Artículo 13º. Vacaciones

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente durante el mes de Agosto. En los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T. las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal que, por necesidades de la empresa, disfrute de vacaciones fuera del periodo general establecido, deberá conocer la fecha de éstas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.

Cuando por necesidades de la Empresa se tengan que disfrutar las vacaciones completas fuera del periodo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, o en fechas fuera de las vacaciones establecidas en el calendario laboral, se disfrutará dos días más laborables.

La retribución de la prima de actividad de los días de vacaciones se abonará con arreglo a la media obtenida en los tres últimos meses trabajados. El personal que hubiera estado de baja por accidente o enfermedad durante dicho periodo devengará los mismos emolumentos salariales que el trabajador hubiera obtenido de haber prestado sus actividades laborales.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1º de septiembre de cada año.

El periodo de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo, queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

año para otro, salvo que por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la Empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T. y Paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 14. Licencias retribuidas

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base convenio, prima media actividad, complementos personales y plus de convenio, avisando con la posible antelación, por los periodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) Por fallecimiento de familiares, en línea consanguínea:
- 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge
 - 7 días naturales en caso de fallecimiento de hijos
 - 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres y hermanos
 - 3 días naturales en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

- b) Por fallecimiento de familiares por afinidad:

- 4 días naturales, en caso de fallecimiento de padres, hijos y hermanos.
- 3 días naturales, en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

- c) 2 días naturales, en caso de enfermedad grave, hospitalización grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo repartirse en 4 medios días o también en 1 día o dos medios días siempre que coincidan con el periodo de hospitalización o reposo domiciliario.

- d) 2 días laborables, nacimiento de un hijo, pudiendo ampliarse a dos días más en caso de parto por cesárea, y en ambos casos, repartirse en medios días y corresponderán en primer lugar los dos días naturales por intervención quirúrgica y a continuación los dos días laborables por alumbramiento.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- e) El día de la boda, en caso de padres, hijos o hermanos.
- f) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Estos días comenzarán a contar desde el lunes, en caso de que la boda se celebre en sábado ó domingo y en los demás casos desde el día de la boda.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el justificante acreditativo, en el que deberá constar la hora de finalización de la consulta. En los demás casos, hasta el límite de 20 horas al año, debiéndose justificar de la misma forma que las consultas de especialistas. Asimismo el trabajador podrá disponer de hasta 16 horas anuales, para acompañamiento a hijos menores de 16 años y familiares dependientes primer grado consanguinidad al médico y siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo. En el supuesto que el padre y la madre del menor trabajen en la empresa, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.
- h) Un día laborable en caso de intervención quirúrgica menor, sin hospitalización del propio trabajador, su cónyuge, padres hijos consanguíneos o tutelados.
- i) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.
- j) Un día laborable por traslado de domicilio.
- k) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable. (Art.37.3.f TRLET).
- l) Lactancia de un hijo menor de 9 meses; desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con 3 opciones:
 - 1º.- Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.
 - 2º.- Reducción de la jornada normal en media hora, al comienzo o al final de la misma.
 - 3º.- Acumulación del permiso en ocho días laborables completos a disfrutar a la finalización del permiso de maternidad.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad, maternidad o convivencia de hecho, suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial. Es decir, la situación de los hijos, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el Registro correspondiente, y comunicada a la oficina de Personal –Recursos Humanos con carácter previo al disfrute de los permisos que correspondan.

Para los apartados a, b, c, d y h podrá ampliarse el tiempo cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento, con arreglo a las siguientes escalas:

- de 75 a 300 km., dos días
- de más de 300 km., tres días

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 15. Permisos por estudios

Los trabajadores matriculados en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos a los previstos en el artículo 13 de este convenio, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo en el departamento en que preste sus servicios.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Artículo 16. Licencias no retribuidas

El trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa, dispondrá de un día de licencia no retribuida para asuntos propios dentro del año natural. El disfrute deberá ser preavisado y solicitado por escrito a la Empresa con una semana de antelación. La empresa facilitará este permiso, salvo que por ocupación de servicio no pudiera concederlo. Se entiende en todo caso que existe ocupación de servicio cuando el número de solicitudes para el día exceden del 2% correspondiente a cada grupo profesional general (Personal operario, Personal subalterno, Personal Empleado Administrativo y Personal titulado). Si el número de solicitudes sobrepasara el límite establecido (2%), el criterio de asignación del disfrute será por fecha de solicitud.

CAPÍTULO TERCERO

INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION PROFESIONAL

Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 17.- Inicio de la relación Laboral. Periodo de Prueba

La incorporación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales. En esta materia será de aplicación lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo. La

Empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días.

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El personal operario obrero de nuevo ingreso se incorporará a la Empresa al Grupo 7 con la categoría de peón.

El periodo de prueba es el que se detalla a continuación:

- Grupos 06 y 07: Quince días.
- Grupo 04 y 05: Un mes.
- Grupo 03: Un mes.
- Grupo 02: Dos meses
- Grupo 01: Tres meses.
- Grupo 00: Seis meses.

No obstante, los periodos de prueba mencionados, se estará a los periodos de prueba que según la modalidad contractual utilizada vengan fijados de forma reglamentaria por la legislación (contratos formativos).

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción y/o acogimiento que afecte al empleado durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

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.

Si se produce una baja por jubilación anticipada, defunción o invalidez derivada de accidente de trabajo, la vacante se cubrirá mediante una contratación indefinida siempre que el volumen de temporalidad de la plantilla supere el 15% de media en los últimos 12 meses. Se entiende que tanto el volumen de temporalidad como la cobertura de vacante queda referida al respectivo Grupo profesional donde se produce la vacante. En estos contratos, deberá incluirse el periodo de prueba establecido en el presente artículo en función del Grupo profesional al que pertenezca el trabajador contratado.

Artículo 18. Extinción de la relación laboral.

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

En los casos de baja voluntaria, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Empleados pertenecientes al Grupo Profesional 00: Mínimo sesenta días naturales.
- b) Empleados pertenecientes a los Grupos Profesionales 1 y 2: Treinta días naturales.
- c) Trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6, 7: 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Serán justas causas para que el trabajador pueda extinguir su contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 50 del E.T. En tales casos, y según establece el citado cuerpo legal, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas para el despido improcedente.

Artículo 20. Excedencias.

1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que la haya solicitado para trabajar en otra empresa del sector en España. En otro caso, tendrá derecho a reintegrarse en la empresa en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que solicite su reincorporación como máximo dentro del mes anterior a dicha terminación. En este supuesto, la excedencia se podrá conceder mientras no exista personal en dicha situación en proporción equivalente al 3% de la plantilla de la empresa.

Los operarios de fábrica podrán solicitar la incorporación al trabajo, con anterioridad al término de la excedencia, estando condicionada su incorporación a la decisión de la Empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos, y excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 pre adoptivo, aunque éstos 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 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 empleados de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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 que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 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 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.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. En los casos de excedencia, tanto en su solicitud como en la reincorporación tras el disfrute de la misma, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa con 30 días de antelación, debiendo ésta contestar en un plazo no superior a quince días.

4. Excedencia por ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior al provincial o superior.

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior podrán solicitar su paso a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical.

Sección 2.ª Clasificación profesional

Artículo 21. Clasificación Profesional

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos que figuran en la Tabla de Clasificación profesional del Anexo I. La fecha de efectos de la nueva clasificación profesional es la de 1 de enero de 2016, entrando en vigor a partir de dicha fecha.

Artículo 22. Clasificación Profesional - Criterios

El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales. En el Anexo A se establece la definición de los criterios de cada grupo profesional.

La estructura de encuadramiento constará de 7 grupos profesionales.

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1.ª Retribución fija

Artículo 23. Retribución fija.

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario Base de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E».

A continuación se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

Salario Base de Convenio: Es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, tablas que se indican en Anexo II.

Complemento personal «H»: Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un Convenio Colectivo anterior o vigente hasta la fecha en cuanto a condiciones económicas se refiere, y las condiciones incluidas en este Convenio Colectivo con los efectos otorgados.

En el caso particular de la firma del presente convenio, recoge la diferencia entre las siguientes partidas salariales: Salario base de Convenio anterior y vigente hasta 31.12.2015 en su caso, "Complemento ad Personam", "Complemento personal B", Asistencia Empleados, Actividad Empleados, menos salario de Convenio que actualmente entra en vigor. En consecuencia dada la naturaleza del mismo este complemento solo se percibe por el trabajador que esté en plantilla activa de la Empresa a 1 de enero de 2016, con independencia de la modalidad contractual y aunque causarán baja y alta en la Empresa, no devengándose a partir de la citada fecha por ningún otro trabajador.

El importe futuro del complemento personal «H» tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el salario de convenio, no siendo compensable ni absorbible.

Complemento personal «E»: Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la Dirección de la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de la Empresa de percepciones económicas adicionales al salario del convenio, 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 Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación. El Plus valor objetivo y mejora voluntaria quedan integradas en este concepto.

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el complemento personal «H». Será absorbible para el Grupo Profesional 00 por cualquier variación en los conceptos de Salario de Convenio y Complemento Personal «H».

La fecha de efectos de la nueva estructura salarial acorde con la nueva clasificación profesional es la de 1 de enero de 2016.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

Cada una de estas gratificaciones tendrá un importe de 30 días de Salario Base de Convenio, Complemento "H, Complemento personal A y "Complemento E" para quienes los perciban.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre natural del año, respectivamente. Las situaciones de incapacidad temporal no afectarán al devengo y posterior percibo de las gratificaciones extraordinarias.

Sección 2.ª otros conceptos retributivos

Artículo 25. Plus de Distancia

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio vienen percibiéndolo, con arreglo a lo establecido en las normas

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas. El precio del kilómetro, a estos efectos está fijado en 0,11 Euros.

Artículo 26. Plus Nocturno.

El personal que trabaje entre las 22,00h y las 6,00h horas del día siguiente, percibirá un complemento por trabajo nocturno de 13,68 Euros por día trabajado en dicho horario.

En el caso de que se trabajen cuatro o más horas por trabajo nocturno se abonará la jornada completa.

Artículo 27. Plus por Trabajos Penosos

El complemento por penosidad, se abonará exclusivamente por el ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo declarado como tal, y consistirá durante el año 2015 en 8,00 Euros por día real de trabajo, cualquiera que fuese el grupo profesional del trabajador.

Cuando se produzcan traslados del puesto de trabajo, se percibirá el importe del plus que corresponda al puesto de destino, por el tiempo de permanencia en el mismo.

Artículo 28. Paga de Asistencia.

Mensualmente se abonará a cada trabajador adscrito a los grupos profesionales de operario la cantidad de 80.34 Euros, promedio anual obtenido, en función de su asistencia y puntualidad al trabajo. Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes. La pérdida de los primeros 26,64 euros, se efectuará a razón de 13,32 Euros por cada falta de asistencia o tres de puntualidad. A partir de la tercera falta de asistencia o quinta de puntualidad se aplicará la pérdida de 26,64 euros además, una penalización de 2.45 euros por cada falta de asistencia o puntualidad.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al percibo de la paga de asistencia, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, a estos efectos, todas las que se produzcan por cualquier causa, con la única excepción de las vacaciones anuales reglamentarias y los permisos retribuidos y no retribuidos.

Artículo 29. Actividad.

En la implantación de los sistemas de actividad el departamento de Ingeniería de Producción contará con la colaboración de uno o dos representantes del Comité de Empresa, quienes podrán aportar las informaciones que crean oportunas en beneficio de la aplicación del método de trabajo, y de la consiguiente mejora de la productividad, recibiendo, asimismo, información sobre los estudios realizados.

A efecto de la determinación del incentivo a percibir una vez fijados los métodos de trabajo y la actividad, se valorará el trabajo realizado por los operarios de acuerdo con la medición efectuada o en su defecto, piezas asignadas.

Hasta que se realice tal medición, o asignación de piezas, se abonará un incentivo equivalente a la media diaria de la División en la que presta sus servicios el operario, siempre que alcance al menos la misma producción que venía realizando con anterioridad.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Los tiempos de preparación se abonarán al 90% la primera media hora y el resto del tiempo al 100%, en ambos casos, de los incentivados.

Los tiempos de incidencias se abonarán a la prima media de los últimos 30 días de la División en la que presta sus servicios el operario.

Como norma general, los puestos de trabajo que no puedan ser sometidos a medición (servicios generales, conductores de carretillas, mantenimiento, etc.) se abonará la media general de la Fábrica salvo los casos de los jefes de equipo, y operarios no sujetos a control que percibirán la media que por el concepto de incentivo alcance su División.

En caso de discrepancia respecto a los nuevos tiempos establecidos, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación del ORECLA.

La existencia de discrepancias en este sentido no suspenderá el sistema de control fijado.

Cuando el resultado sea favorable a los trabajadores se rectificarán los tiempos previstos, abonando la empresa las diferencias así como el costo de aquel.

En caso contrario, se deducirán las cantidades abonadas de más.

Las actividades estarán supeditadas a la obtención de la calidad aceptable por el Manual de Calidad, es decir, que el trabajador que produzca la falta de calidad se verá privado del cómputo de las piezas o trabajos defectuosos, para el cálculo de la prima que pueda corresponder.

Ambas partes, conscientes de la importancia que la calidad tiene actualmente en el mercado, reiteran su decisión de tender a conseguir defectos "0" y estar dispuestos a tomar las medidas para ello, llegando a anularse los incentivos si la calidad conseguida no fuera técnicamente admisible.

La actividad alcanzada se calculará por medio de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{tiempo concedido} \times \text{cantidad producida}}{\text{Tiempo invertido}}$$

La prima se devengará diariamente y la retribución será la que a continuación se señala:

Índice de actividad	Euros /hora
101	0,0632
105	0,3164
110	0,6328
115	0,9492
120	1,6733
125	1,8992
130	1,9918

Revisión de cronometrajes:

Los tiempos podrán ser cambiados por algunos de los hechos siguientes:

1.- por reforma de los métodos y procedimientos industriales

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

2.- cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo

3.- si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Artículo 30. Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos, subalternos.

Bajo el principio de primar a la mejor actividad, se establece a partir del 01.01.2016 para el personal titulado/técnico, administrativos y subalterno un complemento de actividad por importe de 292,31.-€ /mes a percibir en 14 mensualidades.

Artículo 31. Plus de Convenio

Se establece un plus de convenio de 11,42 Euros para el personal obrero Grupo 5 y 6 (especialista) y de 10,68 Euros para el personal obrero Grupo 7 (peón) por un día efectivamente trabajado.

Las cantidades mencionadas se condicionan a la obtención de una actividad anual de fábrica de 120. Esta actividad media será la resultante en los trabajos de tiempos medidos.

Artículo 32. Complemento personal A

Este complemento es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales reconocidas por la Empresa a título individual, y por excepcional esfuerzo productivo realizado durante el ejercicio contable 2009 y el primer semestre del año 2010 por el personal obrero de la plantilla del centro de trabajo de Santander. En consecuencia, la Empresa compensará al personal obrero que estén en plantilla activa de la Empresa a 31 de julio de 2010, con independencia de la modalidad contractual y aunque causarán baja y alta en la Empresa, con una cantidad anual de; 1.074,56 euros prorrateada en dos 2 pagas extraordinarias, resultando así un importe de 537,28 euros brutos.

Artículo 33. Complemento de Jefe de Equipo

Será jefe de equipo aquel trabajador designado por la Empresa para asumir el control y dirección directa de un grupo de oficiales, especialistas, etc, y que coordinen a grupos de trabajo en situación de disponibilidad o trabajo a turnos. El plus que percibirá el jefe de equipo mientras ejerza como tal será de 38,22 euros mensuales.

Artículo 34. Horas Extraordinarias

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 18,658 Euros para el personal obrero, subalterno y administrativo, si se realizan las horas en los días de trabajo (de Lunes a Viernes) y de 23,329 Euros para los demás días.

El precio de la hora extraordinaria para los titulados y Técnicos se fija en 24,69 Euros, independientemente el día que se realicen.

Las horas extraordinarias que se trabajen serán, como norma general, retribuidas de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, no obstante podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido incrementados en un 25 por ciento,

CVE-2016-4462

dentro de los cuatro meses siguientes, siendo esta última opción potestad del trabajador.

Sección 3.ª otros beneficios

Artículo 35. Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral

La Empresa destinará mensualmente a un fondo la cantidad de 2.300 Euros para complementar las prestaciones de I.T. por enfermedad o accidente no laboral que perciban los trabajadores, y distribuible entre éstos en dichas situaciones.

Dicha cantidad se repartirá únicamente a los trabajadores que se encuentren en la referida situación a partir del duodécimo día de su baja laboral, y siempre que no supere esta cantidad el 90% del salario/mes del trabajador, sin contar lo percibido por horas extraordinarias.

La cantidad de 2.300 Euros se dividirá entre el número total de días de I.T. de los trabajadores en baja, excluidos los once primeros días, estableciéndose un precio día. Asimismo la Empresa abonará adicionalmente a dicho fondo la cantidad de 400 Euros al mes, para complementar las mencionadas situaciones, con las mismas condiciones y reparto indicados anteriormente, pero siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidente no supere el 4% anual. La percepción de este último complemento se percibirá por los trabajadores una vez se tenga por la empresa el conocimiento del correspondiente índice al finalizar el año.

Si algún mes no se llegara a distribuir íntegramente la cantidad de los 400 Euros, lo que reste se pagará al finalizar el año de la forma indicada.

La Empresa abonará en concepto de I.T., derivada de enfermedad común el 60 % de la base reguladora por contingencias comunes los tres primeros días en la primera y segunda baja del año natural sufrida por el trabajador.

En el caso de terceras y siguientes bajas el complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo derivado de enfermedad común no supere el 2,5 %.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen a realizar el máximo esfuerzo posible en reducir el índice de absentismo, y una vez finalizado la vigencia de este convenio a estudiar la bondad de éste artículo.

Artículo 36. Complemento por Accidente y Enfermedad Profesional

La Empresa complementará hasta 100 % del salario bruto del trabajador.

Artículo 37. Seguro de Vida

La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de 12.000 Euros mínimas, para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales; y será de 24.000 Euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000 Euros en caso de muerte por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la empresa. Con efectos 1 de enero de 2016 las cuantías serán las siguientes: 15.000.-Euros para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales, y será de 25.000 Euros cuando las contingencias sean originadas por accidente.

En los tres primeros meses del año, una copia del suplemento de la póliza será expuesta en los tabloneros de anuncios, para conocimiento general, entregándose otra al Comité de Empresa.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

No estarán comprendidos en la citada póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa.

Artículo 38. Atenciones Sociales.

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (becas, ayuda a discapacitados, comedores, actividades culturales, deportivas, club del trabajador, paquete navideño, etc.) la empresa destinará durante la vigencia del convenio la cantidad anual de 23.000 Euros. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de cuatro miembros formada por: uno en representación de la dirección de la empresa y tres por el comité de empresa.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador, y será notificada a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como grave o muy grave.

Artículo 40. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

A) Faltas Leves:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes;

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas Graves:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes;

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo (salvo lo dispuesto en el art.21.2 de la LPRL), incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5º.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

C) Faltas Muy Graves:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes;

1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.

5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.

10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.

14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

15º.- El abuso de autoridad.

16º.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

17º.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18º.- Acoso moral («mobbing»), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.

19º.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender
- c) Despido.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO SEXTO

RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 42. Ropa de trabajo

En los tres primeros meses del año se dotará a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su actividad y de forma particular a los que desempeñen trabajos bajo condiciones climatológicas adversas (frío, lluvia, viento, etc.). Asimismo, se proporcionará de inmediato los EPI's necesarios a todo trabajador que deba desempeñar una labor que así lo requiera. Con carácter general, la dotación de prendas de trabajo para el personal obrero se realizará en base al sistema de puntos. Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas, y convenientemente justificado, serán repuestas las mismas sin la periodicidad señalada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral

En todo lo referente a Salud y seguridad laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Sobre la Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de aplicación.

CAPÍTULO SEPTIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44. Derechos y garantías sindicales Comité de Empresa

Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales del Comité de Empresa, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros del Comité de Empresa dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el Art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

1. Las reuniones que los miembros del Comité de Empresa tengan con la Dirección de la Empresa siempre que las mismas hayan sido convocadas expresamente por ésta.
2. Las que impone el Art. 37 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.
4. Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro del Comité de Empresa que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.

B) Hasta cuatro horas más a utilizar en el mismo día de cada reunión de negociación o al día siguiente, a su elección, para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión. Asimismo, el resto de miembros del Comité de Empresa dispondrá de dos horas de crédito horario a utilizar en los mismos términos y condiciones que los miembros de la comisión Negociadora.

C) Hasta cuatro horas en las jornadas en las que el Comité acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

D) Al constituirse la comisión negociadora se confeccionará un calendario para la celebración de las sucesivas reuniones en el que se comprenderá, en todo caso, la celebración de una reunión por semana. No obstante, dicha reunión semanal podrá aplazarse por acuerdo de ambas partes.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que el Comité haga, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros del Comité de Empresa deberán preavisar a sus mandos correspondientes, a través del Delegado Sindical, con la debida antelación y en cualquier caso con 24 horas de antelación, la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

Cada miembro del Comité de empresa o Delegado Sindical podrá acumular sus horas sindicales, dentro de un mismo sindicato, en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido, siempre que esta acumulación no suponga la liberalización de ningún miembro.

Artículo 45. Secciones sindicales.

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

De los Delegados Sindicales: Si la plantilla de la empresa excediera de 150 trabajadores y no superara los 250, las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa y que hayan obtenido al menos un 10% de los votos en la elección de los miembros, estarán representadas por un Delegado Sindical, el cual tendrá todos los derechos inherentes a su condición, si bien sólo dispondrá de las "horas sindicales" (crédito horario) que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 44.

Si la plantilla de la Empresa supera los 250 trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

Artículo 46. Descuento en nómina de la cuota sindical

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación,

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

Artículo 47. Asambleas.

La celebración de Asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y S.S. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

A las reuniones informativas sobre convenio colectivo y aplicación de "jornada irregular de trabajo" (Bolsa de Horas) no están afectadas por lo dispuesto en el art. 78.2.b).

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO OCTAVO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 48. Comisión Paritaria

A efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en el plazo de 15 días laborales, se creará una Comisión Paritaria que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación e interpretación del mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de la Representación de los Trabajadores elegidos por Comité de Empresa que sea reflejo de los resultados electorales en proporción a su representación, e igual número de Representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

Todos los componentes de esta comisión, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo en caso de fuerza mayor.

Artículo 49. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es deseo de las partes firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

En este sentido se recogen la regulación introducidas en los artículos 10 ("flexibilización horaria") y 14.I ("acumulación de lactancia") del presente convenio colectivo.

Artículo 50. Política de igualdad

Las partes firmantes del Convenio, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 51. Violencia y acoso

Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en procedimiento P-16/GIC "Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos".

Artículo 52. Trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 53. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.

Las empleadas que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo. Dicha disposición también será aplicable a aquellos trabajadores discapacitados con problemas de movilidad o movilidad reducida.

Disposición Adicional Primera

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico-Laboral vigente.

Disposición Adicional Segunda

Las partes firmantes del presente convenio fomentarán y recomendarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

Con carácter voluntario, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Disposición Transitoria Unica

La nueva clasificación profesional por grupos profesionales y en consecuencia la nueva estructura salarial, surtirán efectos a partir de 01.01.2016. Para el año 2015 se mantendrá con carácter transitorio la estructura salarial y clasificación existente a 31.12.2014.

En cuanto a los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establecen los siguientes:

- **Incrementos salariales para 2015:** El incremento salarial pactado para el año 2015 consistirá en un incremento del 1%.
- **Incrementos salariales para 2016:** El incremento salarial pactado para el año 2016 consistirá en un incremento del 1,2%.
- **Incrementos salariales para 2017:** El incremento salarial pactado para el año 2017 consistirá en un incremento del 1,7 %.
- **Incrementos salariales para 2018:** El incremento salarial pactado para el año 2018 consistirá en un incremento del 1,9 %.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

A partir del año 2016, los incrementos salariales fijados se aplicarán a los siguientes conceptos:

- a. Salario Base de Convenio (artículo 23).
- b. Complemento personal «H» (artículo 23).
- c. Complemento Personal "E", salvo Grupo 00. (artículo 23)
- d. Plus nocturno (artículo 26)
- e. Plus trabajo Penoso (artículo 27)
- f. Asistencia (artículo 28)
- g. Actividad (artículo 29)
- h. Actividad Titulados/técnicos/Administrativos (artículo 30)
- i. Plus Convenio (artículo 31)
- j. Complemento Personal A (artículo 32).
- k. Complemento Jefe de Equipo (artículo 33)
- l. Horas Extras (artículo 34)

Disposición Derogatoria Única

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas, colectivas o no y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO I- CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OPERARIO/ OBRERO	PERSONAL SUBALTERN O	PERSONAL EMPLEADO ADMINISTRATIVO	PERSONAL TITULADO/ TECNICO
00				Gerentes, Directores-Jefes Departamento.
01				Jefes área/ depto. Ingenieros, Licenciados Médicos
02				Ingenieros Técnicos, Diplomados Univ. Enfermero Tit. Grado Técnicos Comerciales
03			Jefe de 1ª Jefe de 2ª	Maestros Industriales Jefe de Taller Maestro de Taller Jefe de Laboratorio Jefe de Sección Analistas
04				Encargado Delineante 1ª Técnico Org. de 1ª Técnico Org. De 2ª
05	Oficial de 1ª Oficial de 2ª		Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante	Delineante 2ª
06	Especialistas Oficial de 3ª	Almacenero	Auxiliar Administrativo	Analista de 2ª Auxiliar
07	Peón Mozo de almacén	Portero, conserje, ordenanzas		

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO II- RETRIBUCION FIJA –SALARIO BASE CONVENIO

AÑO 2016	
OPERARIO/OBRERO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/DÍA)
05	36,96
06	35,33
07	35,05
SUBALTERNO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
06	1.078,78
07	1.047,36
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
03	1.572,76
05	1.285,61
06	1.080,06
TITULADO/TECNICO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
00	2.037,45
01	1.963,00
02	1.831,85
03	1.572,76
04	1.412,03
05	1.285,61
06	1.123,61

CVE-2016-4462

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Anexo A- CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL

0. Grupo Profesional 00:

a).- *Criterios Generales: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo.*

Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

b).- *Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Gerentes, Director /Jefe de Departamento.*

1.- Grupo Profesional 01:

a).- *Criterios Generales: Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.*

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.

b).- *Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Jefes de Área/Dt., Ingenieros, Licenciados, Médicos, Jefes de Departamento.*

2.- Grupo Profesional 02:

a) *Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.*

Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) *Formación de Referencia: Formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.*

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- c) *Categorías: Ingenieros Técnicos, diplomados universitarios, técnicos Comerciales con titulación media o superior, enfermero titulado de grado.*

3. Grupo Profesional 03:

a) *Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.*

Tareas que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido importante de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta- media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) *Formación de referencia: Titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.*

c) *Categorías: Jefes de 1ª y 2ª Administrativos, Maestros Industriales, Jefes de Taller, Maestros de Taller, Jefes de Laboratorio, Jefes de Sección, Analistas.*

4. Grupo Profesional 04:

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.*

Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) *Formación de referencia: Titulación de Grado formativo superior, formación profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación profesional de Grado Medio/superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.*

c) *Categorías: Encargados, Delineantes, Técnicos de Organización de 1ª y 2ª.*

5. Grupo Profesional 05:

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.*

b) *Formación de referencia: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional-II, Bachillerato y titulaciones de Grado formativo Superior, con experiencia.*

c) *Categorías: Oficial de 1ª y 2ª, Delineante 2º.*

6. Grupo Profesional 06:

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.*

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

b) Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional-I - II, Bachillerato, ESO, certificación de escolaridad o equivalente.

c) Categorías: Analista 2ª, Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Almacenero, Chofer, Especialista y oficial de 3ª.

7. Grupo Profesional 07:

a) Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aún cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.

b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.

c) Categorías: Peón, mozo de almacén, ordenanzas, porteros, conserjes.

2016/4462

CVE-2016-4462