

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-9678 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Prysmian Cables Spain, SA, centro de Trabajo de Maliaño, para el periodo 2021-2024.*

Código 39100731012019.

Visto el II Convenio Colectivo de la empresa Prysmian Cables Spain, SA, centro de trabajo de Maliaño, para el periodo 2021-2024, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 10 de mayo de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 13 de diciembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**II CONVENIO COLECTIVO DE PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A. DEL CENTRO DE
TRABAJO DE MALIAÑO (CANTABRIA)
CAPÍTULO PRIMERO
SECCIÓN 1ª. - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

CLÁUSULA 1ª.

A) El presente Convenio ha sido concertado por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo Provincial para el Personal de la Empresa PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MALIAÑO (CANTABRIA) compuesta por los siguientes miembros:

REPRESENTACION SOCIAL

Doña SARA SAN EMETERIO MARAÑÓN	CC.OO.
D. Victor SOLANA VALLE	CC.OO.
D. Ismael VEGA ARAMBURU	CC.OO.
D. Jesus Wladimir PALAUELOS CORDERO	U.G.T.
D. David ICIGAR PEREZ	CSI-CSIF

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. Lluís TORNE REVERTER
Dña. Beatriz MARTÍN DOMÍNGUEZ
D. Rafael MAZA HOYO
D. Angel PI LASTRA
D. Adolfo MARTIN HAYA

B) El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de la Empresa Prysmian Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño. cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, y con la salvedad de lo previsto en el párrafo segundo de la Cláusula 16ª, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción, y de todos los aspectos contenidos en las Cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente a este Colectivo de Trabajo por Objetivos que ostente clase salarial 52 o inferior, tendrá las siguientes condiciones:

- Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el Convenio Colectivo vigente en cada momento. No obstante, la Compañía, fuera del ámbito de aplicación del Convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo, en función de su pertenencia al Sistema de Trabajo por Objetivos.
- Las promociones de este personal contarán con la participación de la Representación de los Trabajadores, salvo que afecten a Titulados, Mandos y Secretarías, pues en dichos casos seguirán siendo potestad exclusiva de la Compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

C) Para la solución de cualquier conflicto o discrepancia derivada de la aplicación o interpretación del presente Convenio en los supuestos del art. 82.3 TRLET, queda establecido en los términos especificados en las cláusulas 33, 34 y 35 del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

La Comisión Paritaria conocerá de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se regula de acuerdo a lo previsto en las cláusulas 33, 34 y 35 del presente Convenio Colectivo.

Una vez resuelta la discrepancia por la Comisión Paritaria, si una de las partes estimara la resolución no conforme a su derecho, podrá formular demanda ante el Organismo de Resolución extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

CLÁUSULA 2ª.

El presente Convenio estará vigente durante los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

Su denuncia será automática en la fecha de expiración del mismo o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas que fueran pactadas.

Transcurrido el período inicial de vigencia establecida en el Convenio o, en su caso, de la prórroga pactada; 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 2ª. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

CLÁUSULA 3ª.

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 4ª.

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, y el ingreso en el mismo será comunicado a la Representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo a que pertenezca el empleado, después de su aceptación por el interesado

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

CAPÍTULO SEGUNDO

SECCIÓN 1ª. - JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 5ª.

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 de 1.674 horas anuales de trabajo efectivo en 2021, 2022, 2023 y 2024.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo, mediante la transferencia de horas productivas de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Los excesos o defectos de jornada que se acumulen al final del año, como consecuencia de haber trabajado en diferentes turnos, se regularizaran preferentemente dentro del año y como máximo con anterioridad al 31 de marzo del año siguiente, respetando, en todo caso, el número de horas de jornada anual previsto en el párrafo segundo de esta Cláusula.

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 6ª. DISTRIBUCION DE LA JORNADA

1. **Jornada normal.** - La jornada normal de trabajo es de siete horas y cuarenta y cinco 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 5ª., con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y deberá disfrutarse durante la jornada.
2. **Jornada especial de trabajo (STO).**- 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 turnos. Los turnos de mañana, de 6:00 a 14:00 horas de Lunes a Viernes, ambos inclusive, turnos de tarde de 14:00 a 22:00 horas de Lunes a Viernes, ambos inclusive, y de noche de 22:00 a 6:00 horas, comenzando el Lunes a las 22:00 horas y terminando el Sábado a las 6:00

horas, serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a 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.

3.2. Trabajo en turno alternativo.

Este turno está referido únicamente a los días señalados en el calendario Anexo I bajo la denominación de turno alternativo. El plus de dicho turno será de 135 euros, por día determinado en el calendario adjunto para los años 2021, 2022, 2023 y 2024. Anexo I.

El plus establecido de 135 euros se pagará exclusivamente en los días marcados en el Anexo I.

Este sistema de turno alternativo establecerá periodos de rotación de 4 semanas, según parrilla Anexo II.

Este plus de 135 euros se aplicará durante el tiempo del vigente convenio sin ajustes ni variación alguna.

A tal fin se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Producción de carácter consultivo, integrada por tres miembros de la Dirección y tres miembros del Comité de Empresa, 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.

Con referencia al turno alternativo, indicado en cláusula 6ª, punto 3.2, que define trabajos a 19 turnos, se aplicará de acuerdo con las necesidades de producción existentes en cada momento. Anexo II (parrilla turno alternativo).

Los días 1 y 6 de Enero, 1 de Mayo y 24, 25 y 31 de Diciembre, no se trabajarán en ninguno de los turnos.

La aplicación del sistema de trabajo de turno alternativo no deberá ser inferior a cuatro semanas, salvo que la caída de cargas de trabajo por lo cual se inició, justifiquen la imposibilidad de mantenerlo operativo.

Siempre que las circunstancias lo permitan, se llevará a efecto la rotación necesaria, con objeto de dar la máxima participación del personal en este sistema de trabajo.

En caso de ser necesaria la contratación de personal eventual para la realización de este sistema de trabajo, la Dirección de Prysmian Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño. tratará de llevarla a cabo, si fuera posible y de manera preferente, con el personal que anteriormente hubiera prestado sus servicios con contrato eventual.

Asimismo, la Dirección de la Empresa tratará, en la medida de sus posibilidades, atender los casos sociales que, estando acreditada la imposibilidad de incorporarse a este sistema de trabajo, presente la Representación de los Trabajadores.

3.3. Trabajo en turno ecológico. No hay ningún inconveniente por parte de la Empresa en probar esta modalidad y ver cómo se desarrolla.

Se adjunta modelo de turno ecológico:

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

TURNO	Semana 49	Semana 50	Semana 51	Semana 52
ECOLOGICO	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno A	M M T T N N -	- - M M T T -	N N - - M M M	T T N N - - -
Turno B	T T N N - - -	M M T T N N -	- - M M T T -	N N - - M M M
Turno C	N N - - M M M	T T N N - - -	M M T T N N -	- - M M T T -
Turno D	- - M M T T -	N N - - M M M	T T N N - - -	M M T T N N -

CLAUSULA 6ª BIS

Jornada Personal STO

1.674 horas de trabajo efectivo año.

Para el personal STO con jornada partida, se estudiará el establecimiento de jornada continuada de verano, siempre que permita atender a las necesidades de cargas de trabajo.

Independientemente del periodo de vacaciones que se disfrute, de los diferentes turnos en los que se trabaje a lo largo del año, y de la posibilidad de establecer para el personal STO jornada continuada de verano, se cumplirá en todo caso, en cómputo anual las 1.674 horas de jornada.

SECCION 2ª. - VACACIONES Y FESTIVIDADES

CLÁUSULA 7ª.

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal y se disfrutarán, preferentemente, en el mes de Agosto.

Si el programa de trabajo lo requiriese, podrá ampliarse el periodo de vacaciones a los meses de Junio, Julio y Septiembre, informando al personal afectado con dos meses de antelación.

El personal que voluntariamente solicite sus vacaciones fuera del periodo señalado en el párrafo anterior, y siempre que las necesidades de producción permitan conceder la solicitud, disfrutará treinta y cinco días naturales, siempre que sea de forma ininterrumpida y fuera del periodo Junio-Septiembre.

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

2. En los casos de Incapacidad Temporal se aplicará lo regulado en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. 25 años en la empresa:

Se acuerda premiar, por una sola vez, con 8 días de permiso compensatorio a los trabajadores el año que cumplan 25 años en la Empresa. Se aplicará también a todos los que ya han cumplido los 25 años en la Empresa. Estos días se disfrutarán a partir del momento en que la persona trabajadora cumpla los 25 años y hasta su jubilación.

CLÁUSULA 8ª.

Calendario de Festividades. - El calendario laboral, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio no más tarde del 31 de Enero de cada año. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Compañía establecerá el calendario laboral aplicable en el Centro de Trabajo; sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Sindical.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

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

Serán no laborables, además, todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas generadas por defecto, pudiéndose también recuperar dichas horas, a criterio de la Dirección y si la carga de trabajo lo permitiera de Lunes a Viernes.

También serán vacacionales los días 24 y 31 de Diciembre.

CLÁUSULA 9ª.

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 del Centro de Trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

CAPÍTULO TERCERO

SECCIÓN 1ª. – INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

CLÁUSULA 10ª.

1. Para las incorporaciones del personal podrá concertarse un periodo de prueba, mediante acuerdo expreso y por escrito entre el empleador y la persona trabajadora en el momento de firma del contrato de trabajo.

Conforme a la siguiente escala:

AYUDANTES Y TÉCNICOS DE FABRICACIÓN:

- Ayudantes y Técnicos de Fabricación I, A y B.: 1 mes
- Resto personal del grupo Profesional 2 meses

TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SOPORTES:

Todo el personal de estos grupos: 2 meses

TITULADOS Y EQUIVALENTES:

- Caso General 6 meses

Los periodos de prueba previstos para personal titulado o equivalente, solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la Compañía.

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.

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

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

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

CLÁUSULA 11ª.

Se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción en las condiciones y términos que establece la legislación vigente.

Especificando, la causa justificada, con precisión, circunstancias concretas que lo justifiquen y conexión con la duración prevista.

1. Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.
2. Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Duración: 6 meses. Ampliable a 12 meses si el Convenio Sectorial así lo contempla. En todo caso y sin superar el máximo cabe una única prórroga.

SECCIÓN 2ª. – SALARIOS

CLÁUSULA 12ª.

A efectos salariales, las categorías profesionales y los 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	
	AYUDANTES Y TÉCNICOS DE FABRICACIÓN	
F-i	Ayudante de Fabricación	I
F-1	Ayudante de Fabricación	A
F-2	Ayudante de Fabricación	B
F-3	Técnico de Fabricación	A
F-4	Técnico de Fabricación	B
F-5	Técnico de Fabricación	C
F-6	Técnico de Fabricación	D
F-7	Técnico de Fabricación	E

Inclusión de la categoría Fi en el Convenio, aplicable únicamente al personal de nuevo ingreso con contrato de prácticas, con una retribución equivalente en los 12 meses al 75% de la categoría F1.

En ningún caso, este tipo de contratos podrá superar el 60% de la plantilla eventual.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

GRUPO

CATEGORÍAS Y PUESTOS

SALARIAL	QUE COMPRENDE
	EMPLEADOS
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico de Laboratorio.
2	Oficial 2ª. Administrativo. Técnico de Organización de 2ª. Analista de 2ª de Laboratorio. Almacenero. Comprador en plaza.
3	Grabador-Comprobador de datos.
4	Oficial 1ª. Administrativo. Técnico de Organización de 1ª. Analista de 1ª de Laboratorio. Operador Técnico.
5	Encargado. Operador Informático. Secretaria.
6	Jefe 2ª. Administrativo. Jefe de Organización de 2ª. Jefe de 2ª de Laboratorio. Maestro de Taller de 2ª. Operador Informático Principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Programador Informático Principal.
8	Jefe de 1ª. Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de 1ª. Jefe de Taller. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario. Diplomado.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	Titulado Superior Senior. Otros de libre designación de 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.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a Grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la Empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

CLÁUSULA 13ª.

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

- Ayudante de Fabricación I: Grupo 10
- Ayudante de Fabricación A: Grupo 10
- Ayudante de Fabricación B: Grupo 09
- Técnico de Fabricación A: Grupo 09
- Técnico de Fabricación B, C, D y E: Grupo 08

El conjunto de trabajadores clasificados como Técnicos de Fabricación, se distribuirá de la siguiente forma:

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

Técnicos de Fabricación	A (F-3)
Técnicos de Fabricación	B (F-4)
Técnicos de Fabricación	C (F-5)
Técnicos de Fabricación	D (F-6)
Técnicos de Fabricación	E (F-7)

Se establecerán porcentajes de cada categoría de acuerdo a los nuevos estudios que se desarrollarán en la Comisión Paritaria de Promociones.

GRUPO SALARIAL

FI: Nivel de iniciación en la organización. Necesita supervisión. Se utiliza esta categoría para personal de Nuevo Ingreso.

F-1: Nivel más bajo de la organización. Necesita supervisión. Normalmente se utiliza esta categoría para personal con una antigüedad menor a 2 años.

F-2: Ocupa prioritariamente puesto de Ayudante dentro del taller.

F-3: Aquella persona que tiene un nivel de polivalencia en el 50% de las máquinas de su taller.

F-4: Aquella persona que tiene un nivel de polivalencia 100% en las máquinas de su taller.

F-5: Son aquellos F4 que tienen autoridad para prestar apoyo al personal de su propio taller, en el desarrollo de sus tareas-

Es capaz de solucionar problemas que se puedan presentar en todos y cada uno de los puestos de su taller.

F-6:-Son aquellos F5 con un nivel de polivalencia del 100% en las máquinas de su taller que además tengan un nivel de polivalencia de al menos un 50% en otro taller y que tienen autoridad de supervisión.

F-7: Son aquellos F6 con un nivel de polivalencia del 100% en las máquinas de su taller que además tengan un nivel de polivalencia de al menos un 75% en otro taller y que tienen autoridad de supervisión.

GRUPO SALARIAL

1.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. Realizar las tareas administrativas y el procesamiento informático de la documentación relativa a su departamento, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

2.Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión, pero con responsabilidad sobre los mismos. Realizar las tareas administrativas y el procesamiento informático de la documentación relativa a su departamento, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

3. Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo menor supervisión, pero con responsabilidad sobre los mismos. Realizar las tareas administrativas y el procesamiento informático de la documentación relativa a su departamento, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

4. Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo baja supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Realizar las tareas administrativas y el procesamiento informático de la documentación relativa a su departamento, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

5. Gestionar y coordinar todos los recursos productivos disponibles en un turno de producción, supervisando el cumplimiento eficaz de las acciones planificadas, y velando por el cumplimiento de los estándares establecidos en cuanto a seguridad, calidad y coste.

Responsable del correcto uso de los equipos de trabajo, del adecuado uso de la maquinaria y del correcto cumplimiento de las órdenes de fabricación o de cualquier proceso. Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

6. Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo mínima supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Realizar las tareas administrativas y el procesamiento informático de la documentación relativa a su departamento, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

7. Gestionar y coordinar todos los recursos humanos y productivos disponibles en el turno, supervisando el cumplimiento de las acciones en cuanto a seguridad, mantenimiento preventivo, correctivo y la calidad de dichas actuaciones. Gestión de los trabajos externos que se realicen en planta.

8. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.

9. Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.

10. Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.

Gestionar, coordinar y dirigir equipos de personas. Dirigir equipos y tomar decisiones en representación de la empresa.

Máxima responsabilidad en el centro de trabajo en el área de su competencia. Aprobar e impulsar sistemas y la organización del trabajo en conexión directa con la alta dirección.

CLÁUSULA 14ª.

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:

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

GRUPO SALARIAL	Salario Base Euros/mes	Plus Convenio Euros/mes	TOTAL Euros/mes
----------------	---------------------------	----------------------------	--------------------

TÉCNICOS DE FABRICACIÓN

Fi	672,65	586,83	1.259,48
F1	896,87	782,44	1.679,31
F2	1.121,11	978,05	2.099,16
F3	1.140,96	978,90	2.119,87
F4	1.182,34	981,41	2.163,75
F5	1.252,90	1.021,42	2.274,32
F6	1.333,51	1.023,51	2.357,02
F7	1.418,86	1.025,56	2.444,42

EMPLEADOS

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE €/MES	PLUS CONVENIO €/MES	TOTAL €/MES
1	1.121,11	505,34	1626,45
2	1.140,96	516,69	1657,65
3	1.182,34	539,38	1721,72
4	1.252,90	545,22	1798,2
5	1.333,51	577,04	1910,55
6	1.445,55	604,90	2050,45
7	1.570,40	635,95	2206,35
8	1.709,49	670,62	2380,11
9	1.867,49	710,05	2577,54
10	1.911,98	718,11	2630,09

Las retribuciones garantizadas contenidas en esta Tabla se aplicarán al personal que no se encuentre trabajando bajo el Sistema de Incentivo Global, o que, trabajando bajo este, obtenga un Índice de Incentivo Global inferior a 100, por causas imputables a los trabajadores.

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 y tiene el carácter de complemento de productividad no absorbible.

CLÁUSULA 15ª.

Las retribuciones mínimas garantizadas, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con Clase Salarial igual o inferior a 52, están constituidas por el Salario Base y el Complemento Personal "E" Mínimo, para cada Clase Salarial, y son las que se indican a continuación:

C. Personal "E"			
CLASE	Salario Base	Mínimo	TOTAL
SALARIAL	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes

CLASE SALARIAL	SALARIO BASE €/MES	C.PERSONAL"E" MINIMO €/MES	TOTAL €/MES
42	1.121,11	731,02	1.852,13
43	1.140,96	742,70	1.883,67
44	1.182,34	764,65	1.946,99
45	1.252,90	774,24	2.027,14
46	1.333,52	807,47	2.140,99
47	1.445,55	836,67	2.282,21
48	1.570,40	870,27	2.440,66
49	1.709,49	906,73	2.616,21
50	1.867,49	943,87	2.811,36
51/52	1.911,98	952,46	2.864,43

CLÁUSULA 16ª.

La retribución personal del colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la Cláusula 26ª. y, en su caso, según la Cláusula 14ª., más los Complementos Personales de Antigüedad y de tipo "A" y "B", que eventualmente, pudiera ser de aplicación a título individual.

La retribución garantizada para el personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, será la correspondiente al total establecido en la Tabla Salarial de la Cláusula 15ª.

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 y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el Salario Base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de Grupo Salarial o Cambio de Clasificación no natural.

Complemento Personal "B"

Es característico del personal, no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivo, y tiene su origen en la sustitución de pluses, no fijos. Tiene carácter de no absorbible y se actualizará en 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.

Tendrá las siguientes características, según el colectivo de que se trate:

Con Clase Salarial 53 o superior.- Su cuantía total será revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar las Tablas Salariales, incluida la específica para las clases salariales 52 o inferior, y demás conceptos retributivos 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.

53 o superior	1.911,98	952,46	2.864,43		
----------------------	----------	--------	-----------------	--	--

Con Clase Salarial 52 o inferior.- Al Complemento Personal "E" mínimo que se indica en la Tabla Salarial de la Cláusula 15ª., le será de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la Cláusula 1ª, párrafo tercero del Convenio Colectivo.

En caso de existir, el mismo tratamiento indicado para las Clases 53 o superior, tendrá la diferencia entre el Complemento Personal "E" mínimo establecido en la tabla salarial que les es de aplicación, y el realmente asignado a cada trabajador a título individual.

CLÁUSULA 17ª.

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, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido para el personal de este Colectivo con Clase Salarial 52 o inferior, y lo establecido en la Cláusula 16ª.

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 / COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD/ Los 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 26ª., excepto el Salario Base, y del Complemento Personal de tipo "A" que viniese percibiendo hasta el momento.

CLÁUSULA 18ª.

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:

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

A. TABLA SALARIAL (CLÁUSULA 14ª. / COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. -

Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

B. COMPLEMENTO PERSONAL “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.

C. INCENTIVO GLOBAL. - El que corresponda al puesto de trabajo desempeñado y Área a la

que pertenezca, en los términos y condiciones establecidos en la Cláusula 26ª.

SECCIÓN 3ª. - QUINQUENIOS

CLÁUSULA 19ª.

Los Quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo o Clase Salarial, el valor que figura en la columna “Salario Base” en Tabla Salarial y su importe tendrá la consideración de “Complemento Personal”. El importe de cada quinquenio será del 5% del Salario Base.

Se abonará al mes siguiente de cumplirse el quinquenio.

SECCIÓN 4ª. - PLUSES

CLÁUSULA 20ª.

1 Los Pluses reglamentarios de trabajo: Tóxico, Penoso, y Peligroso serán del veinte por ciento sobre el Salario Base más el complemento personal y se abonarán por día trabajado.

2 El Plus de Trabajo Nocturno será del cincuenta por ciento del Salario Base, y se percibirá por día trabajado.

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.

3. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche) percibirá un Plus por día trabajado equivalente al quince por ciento de su Salario Base.

4. A la realización del trabajo de la modalidad del denominado turno alternativo, le será de aplicación la cantidad de 135 euros en los días determinados en los calendarios de turno alternativo en el Anexo I en 2021, 2022, 2023 y 2024, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

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.

5. Estos pluses también serán de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con clase salarial 52 o inferior. No afectarán al personal con clase salarial 53 o superior, a quienes la Compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este Colectivo.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

6. Pago de las Variables en periodo de vacaciones:

Ambas partes están de acuerdo en que las variables de turnicidad y nocturnidad correspondientes al periodo de vacaciones se paguen en el mes de Febrero del año siguiente.

7. Voluntariedad de trabajo nocturno:

Se acuerda la voluntariedad para trabajar en el turno de noche para los trabajadores mayores de 50 años, siempre y cuando la buena organización de la fábrica así lo permita. Tendrán prioridad los trabajadores con mayor edad.

SECCIÓN 5ª. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA 21ª.

Las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

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

SECCIÓN 6ª. - HORAS EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA 22ª.

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 industriales de la Empresa, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los valores de la hora extraordinaria para las distintas categorías serán las siguientes:

VALOR

GRUPO SALARIAL	Euros/Hora Extra
TÉCNICOS DE FABRICACION	
Fi	11,34
F1	15,12
F2	18,89
F3	19,07
F4	19,52
F5	20,55
F6	21,57
F7	22,66
EMPLEADOS	
01	17,37
02	17,62
03	18,27
04	19,08
05	20,20
06	21,65
07	23,23
08	25,01
09	27,02
10	27,52

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

El valor hora incluido en la tabla precedente engloba todos los conceptos por los que tradicionalmente se han venido abonando las horas extraordinarias.

El rendimiento obtenido en las horas extraordinarias afectará a la eficacia media ponderada, utilizada para el pago del Incentivo Global.

2. 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. 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. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que hayan sido compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguiente a su realización.
4. 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 7ª. - PAGO POR BANCO

CLÁUSULA 23ª.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello. A este 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 1ª - SISTEMA DE INCENTIVO GLOBAL

CLÁUSULA 24ª.

El Sistema de Incentivo Global sustituye al Sistema de Primas M.T.M. en Grupo en todo cuanto aquí se determina, y se regulará de acuerdo con el siguiente marco de condiciones:

1. El Sistema de Incentivo Global se aplicará en función de un Índice de Incentivo Global, abreviadamente I.I.G., que se corresponderá con la eficacia real media ponderada de la Fábrica, calculada mediante el Sistema M.T.M., en los mismos términos que hasta ahora han sido habituales.

El rendimiento computable por este Sistema será el obtenido por el conjunto de la plantilla que participa directamente en la producción. El Rendimiento Mínimo Exigible es el que puede alcanzar la plantilla productiva efectuando su trabajo en condiciones normales, sin grandes fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad, y corresponde en este Sistema a un Índice de Incentivo Global igual a 100 (E.R.=96), equivalente en términos de esfuerzo a una eficacia 100 en el Sistema M.T.M.

Se considera como Personal Participante Directo al personal clasificado organizativamente como personal directo a la Producción, realizando tareas incluidas en las pautas de fabricación. El resto del personal se considera como Personal Participante Indirecto,

El personal perteneciente al Colectivo integrado en el Sistema de Trabajo por Objetivos no percibirá cantidad alguna en concepto de Incentivo Global.

2. El Índice de Incentivo Global será único y se elaborará sobre la base de la actividad global.
3. El Incentivo Global, como concepto retributivo derivado del Sistema de Incentivo Global, tendrá la consideración de Complemento por cantidad y calidad de trabajo. Este complemento no tendrá carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el Rendimiento Mínimo Exigible, que queda establecido en el Índice de Incentivo Global igual a 100.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

4. El Incentivo Global no se abonará en situaciones de regulación de empleo o ausencia al trabajo. En estas situaciones se aplicará la Tabla Salarial de la Cláusula 14ª.

Su percepción será incompatible con el devengo de primas o de cualquier otro concepto de naturaleza análoga, y no será de aplicación al personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos.

5. El Incentivo Global se percibirá en catorce mensualidades, siempre que se alcance un Índice de Incentivo Global no inferior a 100, y por las cuantías que, para cada Grupo Salarial, se determinan en la Cláusula 26ª.

CLAUSULA 25ª.

A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el Sistema de Incentivo Global, al pasar a integrarse en el mismo, y mientras permanezca en éste y alcance un I.I.G. no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la Tabla Salarial contenida en la Cláusula 14ª del presente Convenio, y percibirá en su lugar las retribuciones establecidas en la Cláusula 26ª.

CLÁUSULA 26ª.

Las percepciones garantizadas para el personal que trabaje bajo el Sistema de Incentivo Global con un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 (E.R.=96), o cuando éste sea inferior por causas no imputables al trabajador, están constituidas por el Salario Base y el Incentivo Global para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación, desde el día 1 de Enero de 2022.

GRUPO SALARIAL	Salario Base Euros/mes	Incentivo Global Euros/mes	TOTAL Euros/mes
----------------	---------------------------	-------------------------------	--------------------

TÉCNICOS DE FABRICACIÓN

Fi	672,65	586,83	1.259,48
F1	896,87	782,44	1.679,31
F2	1.121,11	978,05	2.099,16
F3	1.140,96	978,90	2.119,87
F4	1.182,34	981,41	2.163,75
F5	1.252,90	1.021,42	2.274,32
F6	1.333,51	1.023,51	2.357,02
F7	1.418,86	1.025,56	2.444,42

EMPLEADOS

01	1.121,11	731,02	1.852,13
02	1.140,96	742,70	1.883,67
03	1.182,34	764,65	1.946,99
04	1.252,90	774,24	2.027,14
05	1.333,52	807,47	2.140,99
06	1.445,55	836,67	2.282,21
07	1.570,40	870,27	2.440,66
08	1.709,49	906,73	2.616,21
09	1.867,49	943,87	2.811,36
10	1.911,98	952,46	2.864,43

Las retribuciones contenidas en las tablas precedentes se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El Incentivo Global constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada, unido al Sistema de Incentivo Global que se describe en el presente Capítulo.

SECCION 2ª.- RETRIBUCION VARIABLE

CLÁUSULA 26ª.BIS

1. AMBITO DE APLICACIÓN:

Se acuerda la implantación a empleados de la plantilla activa de PRYSMIAN CABLES SPAIN SA, Centro de trabajo de Maliaño, no pertenecientes al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, de una nueva fórmula de cálculo de esta retribución variable basada en la eficiencia de la mano de obra. Esta retribución variable será de aplicación trimestral y con fecha de efectos a partir de Enero de 2018.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Cláusula 26ª BIS

AMBITO DE APLICACIÓN:

CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Este Programa es incompatible con cualquier otro esquema de Retribución Variable de naturaleza análoga o equivalente.

Esta retribución variable se basa en el Report ODM (Operation Data Management).

Es un indicador industrial que mide la eficiencia productiva de la planta respecto de cuatro variables: Eficiencia de Mano de Obra, Eficiencia de Fibra Óptica, Eficiencia Materiales y Eficiencia de gastos variables.

Para el nuevo cálculo de la variable se tendrá en cuenta la Eficiencia de la Mano de Obra para conseguir el objetivo de Eficiencia que se marca cada año en el Plan de Gestión de Prysmian (Management Plan).

Si se consiguen las eficiencias establecidas en el Plan de Gestión y conforme al cálculo trimestral de la variable se abonará el resultado obtenido de forma trimestral al personal establecido en el ámbito de aplicación.

A partir de la fecha de la firma de este convenio, en los casos de baja en la Compañía, se abonará el importe de la Retribución Variables en la liquidación correspondiente, utilizando los ratios existentes del mes anterior a la fecha de la baja.

Los importes devengados por la aplicación de este Programa de Retribución Variable no tienen carácter de consolidables en la Retribución.

La Dirección de la Compañía se reserva el derecho de renovar anualmente, modificar o anular este Programa.

La Dirección de la Compañía informará a la Representación Social trimestralmente en las reuniones de cargas de trabajo sobre la evolución y resultados de la variable. Además, a comienzo de año se informará de las actualizaciones anuales del "Report ODM", así como el de posibles parámetros que afecten a la variable.

Los resultados obtenidos serán expuestos para conocimiento de todos los trabajadores.

En principio se continuará aplicando la fórmula actual, pudiéndose modificar, en el futuro, en cualquier momento por acuerdo entre las partes.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

CAPÍTULO QUINTO

SECCIÓN ÚNICA – DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

CLÁUSULA 27ª.

Compensación por gastos de viaje. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de Enero de 2022 será de 78,14 Euros brutos.

Este régimen de compensación diaria por gastos de viajes no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos recibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta de 47,91 Euros por día. La media dieta en este régimen será de 22,94 euros.

Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la Empresa.

CAPÍTULO SEXTO

SECCIÓN 1ª. - BENEFICIOS SOCIALES

CLÁUSULA 28ª.

Los empleados de Prysmian Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño (Cantabria) que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa del centro de trabajo de Maliaño el día 1 de Agosto de 2022 y hayan ingresado en la misma antes del día 1 de Enero del mismo año, percibirán en la nómina del mes de Agosto la cantidad de 1.292,70 euros.

La paga de beneficios sociales se devengará por años naturales.

En caso de ingreso entre el día 1 de Enero y el 31 de Julio, ambos inclusive, en la nómina del mes de Agosto percibirán una doceava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre del mismo año, ambos inclusive.

En caso de ingreso entre el día 1 de Agosto y el 31 de Diciembre, ambos inclusive, en la nómina del mes de Diciembre percibirán una doceava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre del mismo año, ambos inclusive.

En caso de causar baja en la Compañía sin haber percibido este beneficio, se percibirá en la liquidación una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre el 1 de Enero y la fecha de baja, ambas inclusive (casos mencionados en los párrafos segundo y tercero), o entre la fecha de ingreso y la de baja, ambos inclusive (caso mencionado en el párrafo cuarto).

En los supuestos mencionados en los párrafos segundo y tercero, si el empleado causara baja en la Compañía entre el 1 de Agosto y el 31 de Diciembre, se le descontará una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre la fecha de baja y el 31 de Diciembre, ambos inclusive.

Las fracciones de mes se considerarán como meses completos, tanto para abonos como para descuentos. Dada la naturaleza de los distintos conceptos que han pasado a integrarse en este abono, en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo, por lo que, a los efectos que legalmente correspondan, no tiene carácter salarial.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

SECCIÓN 2ª. - CRÉDITOS PARA VIVIENDAS

CLÁUSULA 29ª.

Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 60.000 Euros, para cada uno de los años, para el personal no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos o que perteneciendo al mismo tenga asignada una Clase Salarial 52 ó inferior.

Se concederá hasta un máximo de 10.000€ por trabajador en concepto de nueva vivienda y hasta un máximo de 5.000€ por trabajador en concepto de reforma.

La Empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

SECCIÓN 3ª.- SEGURO DE ACCIDENTES

CLÁUSULA 29ª.BIS

Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 el seguro de accidentes de todos los trabajadores de Prysmian Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño contemplará en la póliza cobertura de fallecimiento por infarto de miocardio.

CAPÍTULO SÉPTIMO

SECCIÓN 1ª. - INCAPACIDAD TEMPORAL

CLÁUSULA 30ª.

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 26ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo "A" y "B" 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 15ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo "E" que tuviesen.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la Empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la Empresa se hará cargo de los complementos garantizados en esta Cláusula.

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

SECCIÓN 2ª. - ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN

CLÁUSULA 31ª.

La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo “A” y “B” que tuviesen en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos y, hasta el cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 15ª que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo “E” que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, ambos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

CLAUSULA 31ª BIS

A partir de la entrada en vigor del Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida, la Empresa complementará, a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que, teniendo la condición de mutualista laboral antes del día 1 de Enero de 1967, se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo “A” y “B” que tuviesen, en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y, hasta el cien por cien del salario Base establecido en la Cláusula 15ª que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo “E” que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, en ambos casos en base anual, en el momento de pasar a la situación de jubilación, y hasta que cumpla la edad de 65 años o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada a los 60 años de edad, y siempre que, a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Las percepciones a partir de la jubilación anticipada y hasta los 65 años, se establecerán como se indica:

1. Pensión de la Seguridad Social por Jubilación, que legalmente corresponda al trabajador.
2. Pensión por Jubilación derivada del Plan de Previsión de la Compañía. A estos efectos, y con independencia de la forma de cobro que elija el trabajador, la prestación derivada de las aportaciones de la Empresa al Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida se calculará como una Renta inmediata de supervivencia con reversión del 50% de su importe al cónyuge, si procede.
3. Complemento de la Empresa, hasta que cumpla los 65 años de edad, consistente en la diferencia de las retribuciones reflejadas en el primer párrafo y la suma de las indicadas en los apartados 1 y 2 anteriores.

CAPITULO OCTAVO

SECCION PRIMERA.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CLAUSULA 32ª

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y a la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, de los Servicios de Prevención, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada legislación, así como con los siguientes:

Delegados de Prevención.- Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En lo que se refiere a sus derechos y deberes se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Comité de Seguridad y Salud.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a sus competencias y facultades se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

SECCION SEGUNDA.- PROMOCIONES LABORALES, FORMACION Y SALUD LABORAL

CLAUSULA 32ª BIS

Formación, Salud Laboral, Promociones

A. PERSONAL NO STO

Promociones: Se creará una Comisión para tal efecto.

Al objeto de consensuar un programa a desarrollar, durante el periodo 2021, 2022, 2023 y 2024 que contemple aspectos de formación, salud laboral y promociones, ambas partes entienden la necesidad de creación de una comisión paritaria que desarrollará su actividad de acuerdo con la siguiente regulación:

1. Compuesta por 3 miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros 3 por parte de la Representación de la Empresa, analizará las propuestas que ambas partes presenten en materia de formación y salud laboral así como las desviaciones existentes entre las tareas realizadas y la categoría profesional del personal que las realiza.

2. Del análisis realizado se establecerá, un plan, que contemplando los diferentes aspectos y aprobado por ambas partes, será desarrollado a lo largo del periodo 2021, 2022, 2023 y 2024.

3. En todos los casos se exceptúan los cambios a categorías y puestos que impliquen autoridad o mando, así como los relativos a Titulados, Secretarías y demás de libre designación por parte de la Empresa.

4. El Plan de Promociones que quede delimitado en los apartados precedentes así como las acciones formativas correspondientes, se desarrollará en el periodo 2021, 2022, 2023 y 2024.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la Compañía en base a su sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, y en general, con los demás criterios que ésta viene aplicando habitualmente y se ajustará, en todo caso, a la estructura organizativa y plantillas de personal definidos por la Empresa.

Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un período mínimo de seis meses, desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto de trabajo de que se trate.

Al plan de Promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de referencia, la dotación económica que determine la Dirección de la Compañía.

Promociones: Se fija un fondo para la revisión de las categorías del personal NO STO de los siguientes importes:

2021: 6.000 €

2022: 6.000€

2023: 6.000€

2024: 6.000€

Se acuerda establecer un reglamento para esta Comisión, que se elaborará durante la vigencia de este Convenio.

La aplicación, así como la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse, serán responsabilidad de la Comisión Paritaria de Convenio.

B. PERSONAL STO

El Plan de Promociones para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con Clase Salarial inferior a 52, durante los años 2021, 2022, 2023 y 2024, se regulará de la forma siguiente:

1. Se creará una Comisión Paritaria de Promociones compuesta por 3 miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros 3 por parte de la Representación de la Empresa, que analizarán y acordarán la aplicación de los cambios de Categoría Profesional/Puestos de Trabajo, así como las acciones de formación correspondientes a los mismos. Acordarán, asimismo, la aplicación de los cambios de Clase Salarial valorados hasta la Clase Salarial 52 inclusive.
2. En todos los casos se exceptúan los cambios a categoría, puesto o trabajo o clase salarial de los Titulados, Mandos y Secretarías.
3. Al Plan de Promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de referencia, la dotación económica que determine la Dirección de la Compañía.
4. La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la Compañía sobre la base de su sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y estructura organizativa y plantillas de personal definidos por la Empresa.

Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un período mínimo de seis meses, desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto de trabajo realizada por la Empresa.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

5. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de Política Salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse, serán sometidas a una Comisión formada por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa y dos personas designadas por la Dirección de la Empresa. Sobre las descripciones de puestos indicadas para el personal de Sistema de Trabajo por Objetivos en el presente Acuerdo Segundo se informará por la Representación de la Empresa a la Representación de los Trabajadores.

Formación

Toda la formación legal obligatoria se impartirá durante la jornada laboral.

CAPÍTULO NOVENO

SECCIÓN PRIMERA - COMISIÓN PARITARIA

CLÁUSULA 33ª.

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 por 10 miembros: de cinco miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité de Empresa, 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.

La Comisión Paritaria queda formada por los siguientes miembros:

REPRESENTACION SOCIAL

Doña SARA SAN EMETERIO MARAÑÓN	CC.OO.
D. Victor SOLANA VALLE	CC.OO.
D. Ismael VEGA ARAMBURU	CC.OO.
D. Jesus Wladimir PALAUELOS CORDERO	U.G.T.
D. David ICIGAR PEREZ	CSI-CSIF

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. Lluís TORNE REVERTER
Dña. Beatriz MARTÍN DOMÍNGUEZ
D. Rafael MAZA HOYO
D. Angel PI LASTRA
D. Adolfo MARTIN HAYA

Los miembros de la Comisión Paritaria, en caso de fallecimiento, enfermedad prolongada, o cualquier circunstancia sobrevenida que lleve aparejada su desvinculación con la empresa, serán sustituidos por la parte que los nombró, previa comunicación al resto de los miembros.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará compuesta por:

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

D. Victor SOLANA VALLE
D. Ismael VEGA ARAMBURU

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Dña. Beatriz MARTÍN DOMÍNGUEZ

CLÁUSULA 34ª.

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 35ª.

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

SECCION 2ª.- FOMENTO DE EMPLEO

CLAUSULA 35ª. BIS

Fomento de empleo

Analizadas las cargas de trabajo y las variaciones, que como consecuencia de las mismas, ha tenido la plantilla de personal, en los últimos años, ambas partes entienden que se ha de tomar acciones que eviten el mantenimiento de personal inactivo, en épocas de caídas de pedidos, a la vez que se haga posible la transformación de contratos eventuales en indefinidos.

En base a lo anteriormente expuesto se establecen los siguientes acuerdos:

Las transformaciones se llevarán a efecto según el calendario establecido al final de este punto siempre y cuando no existan circunstancias adversas, debidamente documentadas, que imposibiliten llevarlo a cabo.

El personal de nuevo ingreso y el afectado por la transformación de su contrato, de eventual a indefinido, disfrutará de su periodo de vacaciones a lo largo de todo el año.

El personal con contrato de trabajo eventual y con más de dos años de antigüedad en su anterior contrato, se incorporará a la Empresa un mes como Ayudante de Fabricación A (F-1), pasando al mes siguiente a Ayudante de Fabricación B (F-2). El personal con contrato de trabajo eventual y con menos de dos años de antigüedad en su anterior contrato, se incorporará a la Empresa como Ayudante de Fabricación A (F-1), los meses necesarios para que entre la duración del contrato anterior y el nuevo contrato sumen dos años; una vez alcanzada la antigüedad será promocionado a Ayudante de Fabricación B (F-2).

Transformaciones de eventuales a fijos:

Durante la vigencia del presente Convenio se acuerda la transformación de 3 contratos temporales a indefinidos. Y para los casos de baja por fallecimiento, baja voluntaria o por declaración de incapacidad permanente durante la vigencia del Convenio se establece un máximo de 3 transformaciones. Siendo el máximo, en todo caso, de 6 transformaciones. Una de estas transformaciones ya se ha realizado el 22 de Noviembre de 2021.

Para llevar a cabo estas transformaciones tendrán prioridad los trabajadores eventuales con más antigüedad en la Empresa, que hayan estado trabajando en la Empresa desde 2021.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

CAPÍTULO DÉCIMO

SECCIÓN ÚNICA - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 36ª.

Los Órganos de Representación de los Trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se 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 las plantillas reales de cada Centro de Trabajo.

CLÁUSULA 37ª.

Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el Artº. 68.e de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrá 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 el Comité, a través de su Secretaría comunicará al Director del Centro de Trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la Empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el Capítulo Quinto de este Convenio.

CLÁUSULA 38ª.

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.

CAPÍTULO UNDECIMO

LEY DE IGUALDAD

CLÁUSULA 39ª.

Prysmian Cables Spain S.A.U. ha negociado el Plan de Igualdad de Prysmian Cables Spain S.A.U., y está en trámite su registro en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

CAPÍTULO DUODECIMO

CONTRATO DE RELEVO

CLÁUSULA 40ª

Se mantiene expresamente esta modalidad contractual -tradicional en todos los Convenios de la Empresa- de acuerdo con lo previsto en la siguiente normativa vigente; que se cita con carácter meramente enunciativo, bien entendido que debe ser tenida en cuenta toda la legislación vigente en el momento de su realización.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre)

Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio)

R.D. 1132/2002, de 31 de octubre (B.O.E. de 27 de noviembre), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

Cuanta legislación sea de aplicación en la materia en el momento de su realización.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

PERMISOS RETRIBUIDOS

CLÁUSULA 41ª

Licencias retribuidas

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

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

C. Por enfermedad grave u hospitalización de familiares consanguíneos y afines de acuerdo a la siguiente escala:

- 3 días naturales por cónyuge, pudiendo repartirse en 6 medios días

- 2 días naturales por padres y/o hijos, pudiendo repartirse en 4 medios días.

- 2 días naturales por hermanos, abuelos y nietos, pudiendo repartirse en 4 medios días.

Si se reiterase con el mismo familiar afectado la enfermedad grave, por causa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural.

Las licencias posteriores que se utilicen por las mismas causas y temporalidad descritas en el párrafo anterior no serán retribuidas, debiendo justificar el trabajador posteriormente a su uso la ausencia al trabajo mediante la oportuna documentación.

Estas licencias tendrán la duración de la propia hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso.

D. Por fallecimiento de familiares consanguíneos:

- 8 días naturales por cónyuge

- 6 días naturales por hijos

- 3 días naturales por padres y hermanos

- 2 días naturales por abuelos y nietos

- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos

E. Por fallecimiento de familiares afines:

- 2 días naturales por padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos

F. El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos y/o hermanos.

G. Un día por traslado de domicilio.

H. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

I. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

J. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. Los trabajadores podrán sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

K. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad de trabajador

L. Dieciséis horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra K) anterior.

M. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales

2.- Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados B), C), D) y E) necesite hacer un desplazamiento superior a 500 kilómetros la licencia se ampliará un día.

3.- A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidada.

4.- Todo lo regulado en los puntos 1 y 2 se extiende como derecho a las parejas de hecho debidamente registradas

Permisos sin retribución

1.- Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

a) Será como máximo de cuatro días por año natural.

b) Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

b) El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

- Empresas hasta 20 trabajadores: Un trabajador.

-Empresas de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

-Empresas de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

2.- Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

3.- A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de Vinculación Consolidada

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

FALTAS Y SANCIONES

CLÁUSULA 42ª

Crterios Generales:

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

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

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

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

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

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el Código Ético de Prysmian.

FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La comisión de varias faltas leves (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k. La comisión de varias faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

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

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

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

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

SANCIONES.

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

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

PRESCRIPCIÓN.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

TURNO SOCIAL

CLÁUSULA 43ª

Acuerdo Turno Social: las partes se comprometen a negociar en un Acuerdo independiente al Convenio las nuevas condiciones de este turno, y en todo caso, previa a su aprobación, deberá ser sometido a referéndum por la plantilla.

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA I.

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

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

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 integra 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.

CLAUSULA IV.

La Dirección de la Empresa considera la formación de los Trabajadores como un elemento básico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la Empresa con la formación individual y profesional del trabajador.

Dentro del marco del IV Acuerdo Nacional para la Formación Continua la Empresa impulsará programas de formación que faciliten el desarrollo profesional en función de sus objetivos industriales. Con carácter previo a la elaboración de los planes anuales de formación, los Representantes legales de los Trabajadores recibirán información sobre su contenido, al objeto de aportar las propuestas que estimen oportunas.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

CLÁUSULA I.

El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de Prysmian Cables Spain S.A. , Centro de Maliaño el día 10 de Mayo y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto serán efectivos a partir del 1 de Enero de 2021.

CLÁUSULA II.

Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo para 2021, 2022, 2023 y 2024 serán:

Vigencia: años 2021, 2022, 2032 y 2024.

1. Incremento Salarial

Propuesta económica:

- Incremento salarial 2021: 3,25% (a aplicar a la firma del convenio con efectos retroactivos enero 2021)
- Incremento salarial 2022: 3,25% (a aplicar con efectos retroactivos a 1 de enero 2022)
- 2023: IPC real + arrastre perdido acumulado, todo ello con el tope máximo del 2,5%

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

- 2024: IPC real + arrastre perdido acumulado, todo ello con el tope máximo de 2,00%.
 - Compensación de la inflación acumulada anual, a través de un plan de acciones.
 - Febrero 2023: Inflación acumulada 2021/2022, deduciendo el 6,5% percibido en tablas
 - Febrero 2024: Diferencia (si la hubiere) entre la inflación real 2023 y el 2,5% puesto en tablas.
 - Febrero 2025: Diferencia (si la hubiere) entre la inflación real 2024 y el 2,0% puesto en tablas.
 - Cómo funciona el Plan de Acciones:
 - Se calcula la inflación acumulada en cada uno de los periodos siguientes: 2021-2022, 2023 y 2024.
 - Se resta la inflación aplicada a tablas.
 - Se calcula el 75% de la diferencia.
 - Se toma el precio de la acción, según el valor medio de la misma en los 30 días anteriores a la fecha en que se entregan.
 - A cada persona trabajadora se le entrega un número de acciones equivalente a la cantidad a compensar.
 - En cada periodo, por cada acción que se entrega, la persona trabajadora recibe un “premio” equivalente al 50% de las acciones que le corresponden.
 - Las acciones son ejecutables (vendibles) en el momento en que se reciben.
 - Si la persona trabajadora mantiene el 100% de las acciones durante 12 meses, recibirá el mismo número de acciones recibidas para aquel periodo (premio de lealtad)
 - Las acciones se consideran salario, y por tanto tributan y cotizan.
 - Para acceder al mismo hay que establecer un Indicador de Rendimiento de la fábrica para cada periodo.
 - A partir de año 2025, se compensa en tablas, a raíz del 1% anual, el total de la inflación acumulada en los 4 años, menos el total aplicado a tablas durante los años del convenio (2021-2024).
- El importe correspondiente al Turno Alternativo de 135 euros permanecerá estable durante toda la vigencia del Convenio.

Estos incrementos salariales son de aplicación a las cláusulas 14, 15, 22, 26 y 28.

CLÁUSULA FINAL

Se acuerda apoderar y delegar expresamente en la Dirección de la Empresa, para efectuar la remisión a la Autoridad Laboral para su Registro y Publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria. En prueba de conformidad con todo lo anterior, se firma el presente del II Convenio Colectivo Provincial para el Personal de la Empresa PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MALIAÑO (CANTABRIA) por todos los miembros de la Comisión Negociadora, con la excepción de D. Jesús Wladimir Palazuelos Cordero, que manifiesta expresamente su no conformidad.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

<u>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES</u>	<u>REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA</u>
DÑA. SARA SAN EMETERIO MARAÑON	D. LLUIS TORNE REVERTER
D. VICTOR SOLANA VALLE	DÑA. BEATRIZ MARTÍN DOMÍNGUEZ
D. ISMAEL VEGA ARAMBURU	D. RAFAEL MAZA HOYO
D. JESUS WLADIMIR PALAZUELOS CORDERO	D. ANGEL PI LASTRÁ
D. DAVID ICIGAR PEREZ	D. ADOLFO MARTIN HAYA

ANEXO I
PARRILLA DE TRABAJO TURNO ALTERNATIVO

	LMXJVSD	LMXJVSD	LMXJVSD	LMXJVSD
TURNO A	NNNNNND	DDTTTTD	TTDDMMM	MMMMDDD
TURNO B	MMMMDDD	NNNNNND	DDTTTTD	TTDDMMM
TURNO C	TTDDMMM	MMMMDDD	NNNNNND	DDTTTTD
TURNO D	DDTTTTD	TTDDMMM	MMMMDDD	NNNNNND