

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Raser 21, S.L. (Código: 46101241012017).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Raser 21, SL para su centro de trabajo sito en el PI Juan Carlos I de Almussafes.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto definitivo fue suscrito el día 29 de noviembre de 2019 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el delegado de personal.

Atendiendo al informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto del texto convencional, analizada su legalidad y la eventual lesión a derechos de terceros que pudiera comportar, esta autoridad laboral, en fecha 22 de noviembre de 2019, efectuó requerimiento a la comisión negociadora según lo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las partes negociadoras han atendido las recomendaciones y propuestas efectuadas por esta autoridad laboral, excepto en lo referente al artículo 21, funciones vinculadas a los grupos profesionales, cuya redacción no ha sido adaptada a la clasificación profesional que figura en el convenio colectivo sectorial de aplicación (Marroquinería y Afines de las provincias de Castellón y Valencia), existiendo dentro de cada grupo profesional personal heterogéneo en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Circunstancia que se subraya expresamente para el conocimiento de cuantos sean interesados en el caso de una hipotética movilidad funcional.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 10 de diciembre de 2019.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, P.V., el jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento (artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo).

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**CAPITULO I**

Ámbito de aplicación

ART 1.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa RASER 21, S.L. (en adelante "RASER" O "LA EMPRESA") y su personal laboral.

ART 2.- PERSONAL Y TERRITORIAL

A los efectos de este convenio colectivo, las personas que presten servicios con contrato laboral en el centro de trabajo de RASER en el Polígono Industrial Juan Carlos de Almussafes (Valencia) o, incluso cuando estando de alta en este centro de trabajo tenga que desplazarse temporalmente a prestar sus servicio a un cliente de RASER, tanto en las instalaciones de RASER como en las del cliente.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (en adelante ET), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ART 3.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo, entrará en vigor en el momento de su publicación, si bien se retrotraerán los efectos económicos y de jornada al 1 de enero de 2019 y finaliza el 31 de diciembre de 2022, sustituyendo íntegramente el convenio colectivo antes aplicable.

CAPITULO II

Eficacia, Vinculación y Denuncia

ART 4.- PARTES FIRMANTES Y EFICACIA.

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria del centro de trabajo identificado en el ámbito funcional.

A partir de su entrada en vigor, este Convenios será de aplicación, sin perjuicio de las materias remitidas al Convenio Colectivo del Sector de Marroquinería y afines de Castellón y Valencia (en adelante Convenio Colectivo de referencia), de conformidad con el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores

ART 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que jurisdicción laboral anulase o invalidase alguno de las materias esenciales contenidas en presente Convenio por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente intereses de terceros, el resto del texto del Convenio quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, que se iniciará de forma inmediata sin que en ningún caso pueda demorarse el inicio de la negociación más allá del plazo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

Se consideran materias esenciales a estos efectos las contempladas en los Capítulos VI y VII.

ART 6.- GARANTÍA PERSONAL

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las mejoras derivadas del Convenio.

ART 7.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en RASER en virtud de cualquier pacto, convenio u origen salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

ART 8.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

En tanto en cuanto no se apruebe un nuevo Convenio Colectivo, este permanecerá vigente.

ART 9.- PREEMINENCIA.

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el mismo se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en el Convenio.

CAPITULO III

Comisión paritaria

ART 10.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado sexto del presente artículo.

1. La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP, dotándose de un Reglamento de Funcionamiento que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un miembros en representación de los trabajadores y por otro miembro en representación de la dirección de la Empresa. Serán designadas las personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, cuando continúen vinculadas a la Empresa.

3. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

4. El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el periodo de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

5. La Comisión Paritaria se reunirá de forma semestral con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase cualquier de los miembros en un plazo máximo de 48 horas. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el acuerdo de las partes intervinientes.

7. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de funcionamiento interno, en lo no previsto en este texto, se establece que:

i. Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

ii. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a los delegados de personal y a la Empresa.

e) Procedimiento para resolver discrepancias en la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral (en adelante, TAL), de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 26 de octubre de 2017, de la subdirección general de relaciones laborales de la Dirección general de Trabajo y bienestar laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la comunidad valenciana.

g) En el supuesto que surgieran discrepancias en la inaplicación del Convenio, por mor del art. 82.3 ET previa comparecía en la Comisión Paritaria instarán la mediación del TAL y en caso de alcanzarse acuerdo, se someterán a Arbitraje ante el TAL, según lo dispuesto en la normativa referenciada en el apartado anterior.

ART 11.- ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse a los procedimientos contenidos en Resolución de 26 de octubre de 2017, de la subdirección general de relaciones laborales de la Dirección general de Trabajo y bienestar laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la comunidad valenciana.

ART 12.- PRELACIÓN DE NORMAS Y DERECHO SUPLETORIO.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales afectadas por el presente convenio en virtud de lo dispuesto en el Capítulo I con carácter preferente y prioritario, en los términos fijados en el artículo 4 de este Convenio. Asimismo resultará de aplicación lo dispuesto en el Convenio de referencia en lo referido a la prevención de riesgos laborales y régimen disciplinario.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, de forma parcial o total, las partes firmantes se comprometen a que una vez estudiadas las mismas se proceda a reunir la Comisión Paritaria a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes a través de la Comisión Negociadora.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

ART 13.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización de la empresa es obtener la mayor excelencia en el servicio. De este modo, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.

c) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.

d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.

e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

f) El respeto a los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.

- g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.
h) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadoras y trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.

CAPITULO V

Contratación

ART 14.- PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso excederá de un mes para el los grupos I y II y de tres meses para el resto de Grupos.

ART 15.- PLAZO DE PREAVISO

Cuando el trabajador o trabajadora se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicar su propósito a la misma por escrito con una antelación mínima que para los distintos grupos profesionales será el siguiente:

- Grupo Profesional I y II, quince días
- Grupo Profesional III y IV, un mes

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese, pudiendo la empresa descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer la persona trabajadora de pagas extraordinarias y vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

ART 16.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sean en principio de duración incierta. Entre otros, serán objeto de este tipo de contrato:

- Contratos para cubrir aquellas tareas o trabajo suficientemente diferenciados, limitados en el tiempo y cuya duración pueda verse por estar ligado a una actividad concreta tales como: Montaje de pegatinas ornamentales, verificación de presencia de grasas, actividad de ingeniería residente para el control de piezas, servicios accesorios de montaje de piezas suministradas al Cliente.
- Contratos para la gestión logística de un modelo cuya trazabilidad no superior a tres años.
- Contrato para la supervisión de piezas o montajes, en zonas específicas, que estén amparados por contratos o pedidos específicos, en el que el trabajador tenga una prestación exclusiva.

ART 17.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado o acumulación de tareas o pedidos, debiéndose consignar en el contrato, con suficiente precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de un período de 12 meses, salvo que el Convenio Colectivo Sectorial fijara otro cómputo en cuyo caso se estará en lo fijado en la norma sectorial.

En caso de que se concierte por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El periodo de 12 meses se computará a partir de la fecha o momento en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, que será en el momento de contratación.

ART 18.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

En el contrato en prácticas se fija un periodo de prueba de un mes indiferentemente del título que ostenten.

La retribución será del 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

ART 19.- CONTRATO DE INTERINIDAD.

Es el contrato para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional de la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona sustituida o el de otra persona de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquella.

En los casos de selección o promoción, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna, por un máximo de tres meses.

CAPITULO VI

Clasificación profesional

ART.- 20. ADAPTACIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Convenio de referencia y en función de los trabajos que realicen sus trabajadores, en el marco del art 84.2 d) ET, el resultado de la adaptación de la clasificación profesional del Convenio Colectivo de referencia.

ART.- 21. FUNCIONES VINCULADAS A LOS GRUPOS PROFESIONALES

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

- I. Posicionadores y subalternos
- II. Selección, verificación y retrabajos
- III. Personal de soporte
- IV. Ingeniería

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación. Igualmente, dentro de cada grupo profesional se describen las distintas aptitudes profesionales, competencias, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador) que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

GRUPO I. Posicionadores/as este grupo quienes cuenten con las titulaciones de formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de ubicación, carga y descarga de material necesario para la realización de la propia actividad de la compañía

G.I Supervisor/a logística: Aquella persona que con formación de Técnico Superior o equivalente, realiza con autonomía y responsabilidad labores de instruir al personal posicionador y distribuir los trabajos así como adecuar los recursos humanos a las tareas existentes, verifica las productividades y actúa bajo las órdenes inmediatas de la persona Responsable de Ingeniería; asimismo de éste depende el resto del personal integrante del Grupo I.

G.I Coordinador/a logística: Aquel que con formación de Técnico Superior o equivalente, dependiente del Supervisor que se encarga de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre el personal de logística que de él dependa.

G.I Posicionador/a de primera: Es la persona que con iniciativa y responsabilidad desempeña las funciones logísticas dentro de la organización, entre las que se encuentran las carga y descarga manual con ayuda de elementos mecánicos simples o complejos, y ostenta licencia para dicha conducción, con una experiencia mínima en la empresa de 2 años

G.I Posicionador/a de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad desempeña las funciones logísticas dentro de la organización, entre las que se encuentran las carga y descarga manual con ayuda de elementos mecánicos simples o complejos, y ostenta licencia para dicha conducción.

II Grupo de Selección, Verificación y Técnico.

Se integran en este grupo quienes cuenten con las titulaciones de formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de los Departamentos Selección, Verificación y de Retrabajos de la empresa.

G.II Supervisor/a: Aquella persona que con formación de Técnico Superior o equivalente, realiza con autonomía y responsabilidad labores de instruir a los operarios/as y distribuir los trabajos así como

adecuar los recursos humanos a las tareas existentes, verifica las productividades y actúa bajo las órdenes inmediatas de la persona Responsable de Ingeniería; asimismo de éste depende el resto del personal integrante del Grupo III.

G.II Coordinador/a: Aquel que con formación de Técnico Superior o equivalente, dependiente del Supervisor que se encarga de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Verificadores, Auditores de Producto y demás personal que de él dependa.

G.II Técnico/a Especialista: Aquel que con formación de Técnico Superior, que presta sus servicios para la empresa con un mínimo de 2 años, y dependiente del Supervisor/a Técnico que se encarga de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, con capacidad para resolver reparaciones de carácter específico, entre otros Techos y Re-flash.

G.II Técnico/a: Es quien con formación de Técnico Medio que realiza reparaciones rutinarias, y que depende del Técnico Especialistas.

G.II Verificador/a de primera: Aquella persona que actúa a las órdenes de un jefe superior, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección los trabajos de verificación que requieren iniciativa respetando las instrucciones de proceso/QPS, con una experiencia mínima en la empresa de 2 años.

Asimismo deberá imputar e introducir datos en soportes de clientes, así como la carga de ficheros en software de clientes, así como la actividad administrativa accesoria necesaria para dicho fin.

G.II Verificador/a de segunda: Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o Verificador de Primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de verificación, respetando las instrucciones de proceso/QPS.

Asimismo imputar e introducir datos en soportes de clientes, así como la carga de ficheros en software de clientes, así como la actividad administrativa accesoria necesaria para dicho fin.

Grupo III Personal de Soporte

Se integran en este grupo las personas que tienen a su cargo las funciones propias de administración y gestión de soporte para la empresa en sus diversas áreas, tales como mantenimiento, sistemas informáticos, ventas, asistencia administrativa a la ingeniería de procesos o verificación.

G.III Responsable de Soporte: Aquella persona que con formación de Licenciado o Grado Superior, y bajo la directa dependencia de la dirección o gerencia gestiona el Departamento de Soporte, y organiza y supervisa el trabajo de los Oficiales de Soporte Primera.

G.III Oficial de Soporte de primera: Aquella persona que con formación mínima de Técnico Superior, actúa a las órdenes del Responsable de Soporte o Responsable de Proyecto y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa en el administrativa o de IT. Está formado en el conocimiento de un idioma (Inglés/ francés/alemán)

G.III Oficial de Soporte de segunda: Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, realiza trabajos accesorios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa o del área correspondiente.

Grupo IV. Ingenieros/as

Es quien hallándose en posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniería, arquitectura, licenciatura o doctorado o (antes, de Grado Superior), Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica y Diplomatura (antes de Grado Medio), está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

Dentro de este grupo profesional se identifican los siguientes niveles:

G.IV Responsable de Ingeniería: Es la persona capacitada, provista de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia lleva la responsabilidad directa del departamento, desarrollando entre otras:

- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento

- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad definición de procesos industriales, administración.

- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresa de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

- Supervisa, corrige y aprueba los planes de acciones (QPS), así como su seguimiento.

- Propone las soluciones para la consecución de los objetivos y la explicación cómo llevarlos a cabos.

G.IV Ingeniero/a Senior: Es la persona empleada, capacitada y con especial destreza, que actúa a las órdenes inmediatas del Responsable de Ingeniería, y lleva la responsabilidad directa del desarrollo de más de un proyecto, y que presta sus servicios para la empresa con un mínimo de 2 años, desarrollando entre otras:

- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, mantenimiento, servicios, etc. O en cualquier agrupación de ellas cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as de procesos productivos automoción o montaje.

- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

- Corregir y revisar instrucciones de trabajo –IP-

- Proponen planes de acciones (qps).

- Ejecuta las soluciones para la consecución de los objetivos.

- Explicar y justificar la metodología de la solución técnica ante el cliente.

G.IV Ingeniero/a Junior: Es quien no ha superado la capacitación para desempeñar con autonomía sus funciones, al depender de la supervisión y recibir órdenes de la persona Responsable de Ingeniería y/o Ingeniero Senior, desarrollando entre otras:

- Desarrolla las actividades de ingeniería sometidos a la tutela del Ingeniero Senior o Responsable de Ingeniería.

- Imparte la formación a los operarios para la consecución de los objetivos al grupo Técnico y Verificadores.

- Reportar al cliente las actividades.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo y su distribución

ART.-22 JORNADA.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado/a durante su permanencia en el local de trabajo en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones, o fuera de él en el caso de que se encuentren realizando actividades encomendadas por la empresa. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1770 para cada año de vigencia del presente convenio. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y todos los días de la semana.

La jornada semanal de trabajo se iniciará para las personas a turnos de mañana y tarde el lunes y terminará el viernes y para el turno de

noche comenzará en la noche de domingo al lunes y finalizará la noche del jueves al viernes, con excepción de aquellas áreas que por requerimiento del cliente exijan alterar dicho sistema, en todo caso conforme a la jornada industrial.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, la jornada diaria podrá alcanzar las 10 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo una vez por semana que inicialmente se deberá cubrir con voluntarios, y asimismo entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales, deberán concurrir 12 horas.

En aquellos casos en los que el trabajador realice una prestación de servicios a jornada partida, es decir, realizando unas horas de trabajo para posteriormente interrumpir su jornada de ese día y posteriormente reanudar la misma, el turno de trabajo tras la indicada interrupción siempre deberá ser superior a una hora de trabajo efectivo. La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo y un máximo dos horas y media, por lo que dicha jornada partida sólo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma, pudiéndose adecuarse a la realidad del centro conjuntamente con la representación legal de los trabajadores.

La concreción y asignación de horarios, turnos y descansos se realizará según programación de la empresa que se materializará en el calendario laboral y cuadro horario individual o de equipos que cada situación demande en los términos fijados en el artículo siguiente. Los horarios y días de trabajo excepcionalmente podrán variarse en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con el trabajador, respetando siempre los descansos legales y convencionales y la jornada en cómputo anual.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada excediese de seis horas, se concederá un descanso de quince minutos, que tendrá la condición de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores sobre cualquier Modificación Sustancial que se produzca en la organización de la Empresa.

ART 23.- CALENDARIO LABORAL

De conformidad con el art. 34.6 ET anualmente se elaborará -por la Empresa- el calendario laboral, debiendo exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo dentro de los tres primeros meses del año.

El Calendario laboral deberá estar firmado y sellado por la Dirección de la empresa, la cual deberá emitir una copia del mismo, con acuse de recibo, a los Representantes Legales de los Trabajadores.

ART 24.- JORNADA FLEXIBILIDAD

a) JORNADA INDUSTRIAL:

Disponibilidad para producción de todas las jornadas de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde y de noche de domingo a viernes en el turno de noche, una vez deducidos los días festivos oficiales.

b) PRODUCCIÓN EN SÁBADOS:

Posibilidad de habilitar en régimen de turno de mañana, tarde y noche de ocho horas, para trabajos de producción hasta 26 sábados por trabajador y año. El trabajo de producción en sábados en turno de mañana, tarde y noche conlleva las siguientes alternativas de compensación de acuerdo a las circunstancias y opciones de la persona trabajadora:

b.1 Obligatoria compensación contra la bolsa de horas si esta está en debe.

b.2. Comprobado que no existe debe, podrá compensarse por un día adicional de vacaciones.

Los sábados de producción se planificarán semanal o mensualmente.

c) **MODELOS DE TRABAJO:** Se aplicarán los diferentes modelos de trabajo en función del Programa de Producción.

1.1) Modelo de trabajo de tres turnos de lunes a domingo de 8 horas de presencia y tiempo efectivo:

Éste será el modelo estándar de la empresa. Combinación de horarios y turnos posibles para optimizar la capacidad de respuesta de la fábrica ante las demandas del mercado.

La duración de las jornadas de producción se podrá ampliar desde las 8 horas de presencia hasta diez horas máximo por turno en función

del programa anual de producción. Su aplicación se efectuará siguiendo unas prioridades y regulación objetiva. Ese exceso de jornada diaria podrá compensarse con las horas de la persona trabajadora

Se analizará conjuntamente con la RLT la aplicación de las alternativas que a continuación se relacionan, teniendo en cuenta el orden o secuencia de su aplicación en función de menor a mayor programa de producción. El orden o secuencia de aplicación en función de menor a mayor programa de producción sería el siguiente:

1. En primer lugar se utilizarán modelos de 3 turnos de trabajo de 8 horas utilizando y aprovechando el máximo número de días de jornada industrial de lunes a viernes, una vez tenidas en cuenta la disposición de fiestas oficiales y vacaciones que mejor beneficien a ambas partes desde el punto de vista de rentabilidad y social.

2. Adicionalmente a lo anterior, se habilitarían los sábados correspondientes, si hubiese situación de bolsa en negativo pendiente de recuperación. (para determinar el signo de la "bolsa" se atenderá al estado de la cuenta general de referencia, teniéndose en cuenta las jornadas trabajadas en más -HABER- y en menos acumuladas anualmente -DEBE- de manera colectiva)

3. Si el programa fuese superior a las capacidades resultantes del anterior, entraría en vigor un turno de hasta nueve horas.

4. Si con las medidas anteriores fuese insuficiente, se habilitarían el resto de sábados disponibles y se planificarían días de vacaciones como jornada industrial.

5. En todo caso si la alteración de la producción supusiera una parada superior de 180 horas se llevará a cabo un ERTE como instrumento de flexibilidad interna, antes de proceder a amortizaciones de puestos de trabajo, considerando ambas partes que concurre la causa productiva.

d) JORNADAS CON CARGO A BOLSA:

Se entiende como "Bolsa" el mecanismo o cuenta que regula y refleja las horas trabajadas en menos (Debe en la cuenta flexible de horas del trabajador) y las horas trabajadas en más (en la cuenta del trabajador) sobre la base de jornada base individual existente en el Convenio.

- Jornadas de trabajo negativas: Las jornadas dejadas trabajar (signo negativo o Debe en la cuenta única flexible de del trabajador) son consecuencia de la necesidad de suspender producción por los siguientes motivos:

a) Imposibilidad de mantener el proceso productivo por parada del cliente, problemas en las instalaciones, falta de fluidos o energía, causas climatológicas, falta de suministros u otras causas que justifiquen la suspensión de turnos de producción. En este caso, el preaviso de suspensión de turno será como mínimo de 16 horas para garantizar que el personal afectado sea informado cuando aún esté en la Fábrica.

b) Variaciones de programa por ajustes del mismo, en cuyo caso el preaviso será de una antelación mínima de 24 horas.

c) Existirá la posibilidad de finalizar de manera prematura el turno de producción con cargo a la bolsa (cuenta única flexible de horas) por causa de Fuerza mayor, en el supuesto de que se produjeran averías graves en sectores de producción con previsión de parada de producción de más de 4 horas en el turno.

En caso de producirse esta incidencia, se informará a la RLT con la máxima inmediatez posible.

Se determina que las cuentas únicas flexibles de horas de las personas reguladas por el concepto de "bolsa" tendrán un único límite de 180 horas en signo negativo, teniendo los saldos carácter acumulable y trasladable a ejercicios siguientes, estableciéndose que no se presentarán ERE's suspensivos, salvo acuerdo con la RLT.

- Habilidadación de jornadas: Las jornadas trabajadas en más (signo positivo en el haber de la cuenta única flexible de horas del trabajador) son consecuencia de recuperar producciones perdidas o atender variaciones de programa. Dichas jornadas se realizarán en las siguientes circunstancias y condiciones:

a) Jornadas trabajadas de lunes a viernes. En el caso de que estas se encuentren señaladas en el calendario laboral anual como activables con cargo a bolsa se confirmarán en el mes anterior y, como mínimo, con una semana de antelación. Por otra parte, cuando no existan jornadas de lunes a viernes en el calendario general señaladas como

activables con cargo a bolsa, se entenderá que, en principio, todas ellas deberán ser trabajadas para realizar el programa de producción.

b) Jornadas trabajadas en sábado planificado. La planificación de los sábados se realizará mensualmente confirmándose con una semana de antelación. No existirá compensación si existiera saldo a favor de la empresa, y se compensará con el plus de sábado si no hubiera saldo a su favor, computándose como 8 horas.

c) Jornadas trabajadas en sábado por necesidades extraordinarias. Cuando se presenten circunstancias excepcionales como pérdidas de producción imprevistas y que, en caso de no recuperación inmediata, supongan un trastorno importante en el proceso productivo, se podrán convocar jornadas en sábado con un mínimo de 48 horas de antelación, previa comunicación a la representación social. En este caso se abonará el plus de sábado y se computará las 8 horas trabajadas como 12 horas con cargo a la cuenta única flexible de horas del trabajador.

- Gestión de la Bolsa y Cuenta única Flexible de horas

La gestión de la bolsa se efectuará por medio de la denominada CUENTA ÚNICA FLEXIBLE DE HORAS con un único límite de 180 horas en signo negativo. Se computaran las diferencias entre la jornada individual y el tiempo de trabajo de carácter positivo (Haber) o de carácter negativo (Debe) de la jornada individual anual. - Los movimientos en el HABER de la persona trabajadora (signo positivo) son consecuencia del tiempo adicional a las 8 horas en modelos de trabajo con turnos de hasta 10 horas, de las jornadas trabajadas en más de Lunes a Viernes, de los sábados planificados y de los extraordinarios; computándose los sábados por cuestiones extraordinarias por 10 por cada 8 horas, y en domingos por cuestiones extraordinarias por 12 horas por cada 8 horas en esas circunstancias; o en su caso la parte proporcional de la jornada efectivamente trabajada.

Los movimientos en el DEBE del trabajador (signo negativo) serán consecuencia de las jornadas dejadas de trabajar por razones productivas.

La regularización a cero de los saldos positivos el 30 de junio del año siguiente al de la generación de dichos saldos. (saldos del año anterior).

- Saldo de la Cuenta de Tiempos (Cuenta única Flexible de Horas).

Esta cuenta, deberá ser liquidada en el transcurso de un periodo máximo de 12 meses, haciendo referencia el tiempo de compensación al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y con el límite máximo del día 30 de junio del año siguiente.

- La Empresa, en el caso de que las personas trabajadoras no tuvieran que recuperar horas negativas, deberá garantizar que la jornada trabajada no supere la jornada anual efectiva de trabajo.

- En la medida en que los créditos de tiempo de cada año no hayan sido compensados para el 30 de junio del año siguiente, dichos créditos se remunerarán a razón de hora por hora.

- Los saldos negativos existentes en las mencionadas cuentas serán transferidos cada noviembre a la "Cuenta Única Flexible de Horas".

- Los saldos positivos de las antes citadas cuentas, serán transferidos en la misma fecha, a la cuenta de nueva creación denominada "Cuenta de Horas de Formación".

La Cuenta de Horas de Formación tendrá el siguiente tratamiento:

- SOLAMENTE en el caso de que el saldo de la "Cuenta Única Flexible de Horas" se encontrara en signo negativo, las horas de formación se incorporarán a esta nueva cuenta, a razón de 1X1.

- Si el saldo de la "Cuenta Única Flexible de Horas" se encontrara en 0, o en signo positivo, las horas de formación se incorporarán al saldo de la "Cuenta Única Flexible de Horas" a razón de 1X1.

- Durante el año se deberá gestionar el disfrute de los saldos existentes en la "Cuenta de Horas de Formación", de manera acordada con los Mandos.

- En el caso de que, llegada la fecha del 30 de junio de cada año, el trabajador aún mantuviera saldos pendientes de disfrute en la citada cuenta procedentes del año anterior, tendrá la opción voluntaria de cobrar dichos saldos a razón de hora por hora, o bien transferir los

mismos a la Cuenta Única Flexible de Horas en el caso de que ésta última tuviera saldos por recuperar (signo negativo).

No obstante, si se optara por la compensación de jornada en el año siguiente, en caso de que se haya producido una reducción de días de trabajo se fijarán en el calendario los días adicionales de trabajo en que se producirá aquella. Si se hubiera producido un incremento de días de trabajo la compensación se efectuará de manera individual o colectiva, no trabajando en días laborables del calendario, cuya fecha será decidida por la empresa a lo largo del ejercicio, previa notificación con diez días de antelación.

ART 25.- DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal se disfrutará descansando día y medio consecutivos, de los que uno de ellos podrá acumularse por periodos de hasta catorce días, conforme acuerden la representación social y la empresa.

ART 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

Las mismas tendrán el carácter de voluntarias y se compensarán con un incremento del 20% tiempo extra acumulable a vacaciones, salvo que la persona trabajadora manifieste su voluntad de que le sea retribuida en cuyo caso se retribuirán las mismas con el incremento del 20 % del salario base más el plus de convenio.

A regla antes referidas no impedirá que aquellas personas trabajadoras que tengan un retribución superior por este concepto a título individual no continúen siendo acreedores de dicha mejora.

A la representación de los trabajadores se le comunicará trimestralmente las horas extras efectuadas.

ART 27.- VACACIONES

27.1 Las vacaciones en la empresa se disfrutarán a lo largo del año natural, y en ningún caso coincidirán con los momentos de máxima actividad de los clientes de la empresa, correspondiendo 31 días naturales.

27.2 Esto supone que, normalmente, las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año, pero que, de concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación o comercialización de vehículos de nuestros clientes u otras causas, la dirección de la empresa comunicará al comité de empresa, con una antelación mínima de dos meses, el cambio de fechas de disfrute que procediera, y ello con objeto de llegar a un acuerdo; de no alcanzarse éste, decidirá la jurisdicción competente. Las fechas de disfrute de estos periodos serán fijadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa aplicable, si bien en aquellos casos en que por sus características no puedan coincidir con los periodos de disfrute colectivo, se respetarán los acuerdos individuales a los que se llegue entre dichos trabajadores y la dirección.

27.3. No obstante, si fuera posible la empresa podrá conceder una semana en Pascua, tres semanas en verano y una semana en Navidad; si bien, y con carácter preferencia anualmente se ajustarán las vacaciones a los periodos de vacaciones de nuestro cliente.

27.4 Las vacaciones colectivas de verano podrán adelantarse, como máximo, a la última semana de julio. En todo caso, dependerá tal circunstancia de las necesidades de producción del cliente. Dichos adelantos se comunicarán al comité de empresa con al menos dos meses de antelación a la fecha de inicio de las vacaciones.

27.5. En caso de vacaciones pendientes al final de cada año, se disfrutarán de acuerdo entre el trabajador y su mando en el primer cuatrimestre del año siguiente.

27.6 Ante situaciones de baja producción, o imposibilidad de poder fabricar en algunos días laborables del calendario, se podrá canjear las jornadas industriales por vacaciones.

27.7 La cuantificación de los conceptos salariales derivados de la dinámica de la prestación laboral, contempladas en los artículos 29 a 32 (ambos inclusive), integran la parte proporcional que deberían percibir los trabajadores como media durante el periodo que disfrutan sus vacaciones.

ART 28. -FESTIVOS ANUALES.

Las personas que presten servicios en cualquiera de los catorce festivos anuales, serán compensados de alguna de la siguiente manera:

a) Añadidas a las vacaciones anuales agregados tantos días como días festivos trabajados.

b) O se compensará por otro día que de mutuo acuerdo fijen la Empresa y el trabajador/a.

ART 29. –PERMISO RETRIBUIDO

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario. Será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho, así se concederán los fijados en el art 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien son mejorados los siguientes

a) 3 días en caso de fallecimiento de padres, padres-políticos, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos y nietos.

b) 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

c) 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y suegros.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

d) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos o hermanos, siempre y cuando éste se realice en día laborable.

Este permiso será ampliado por 2 días más no retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

e) 18 días naturales en caso de matrimonio. A petición del/la trabajador/a interesado los 18 días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores.

f) 1 día para el caso de traslado de domicilio. Este permiso será ampliable por dos días más retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el registro correspondiente.

A los efectos de este artículo se considerará desplazamiento cualquier recorrido superior a 100 kilómetros del domicilio del trabajador

CAPÍTULO IX

Régimen salarial

ART 30. – ESTRUCTURA SALARIAL.

Las retribuciones que se pactan para todas las personas comprendidas en el presente convenio, consistirán en un sueldo base según las tablas salariales contempladas en el Anexo I, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente convenio.

ART 31. – RETRIBUCIÓN.

Las retribuciones que para cada nivel salarial se señalan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas, identificadas como Salario Base en el Anexo I.

Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador/a en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

El pago de las retribuciones incluirá el salario base correspondiente a cada categoría según tablas en la que se prorratean las dos pagas extraordinarias.

ART 32. – REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Las tablas salariales expuestas en el anexo I se incrementarán para cada año de vigencia en un porcentaje equivalente al valor del índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior, respecto de los conceptos previstos en las tablas «salario base» y «plus convenio». El IPC nunca será negativo, no dando así lugar a descuento.

ART.- 33 PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

El referido concepto salarial de participación en beneficios se fija en las tablas salariales comprendidas en el Anexo I, abonándose en 12 mensualidades .

ART 34-PAGA ANTIGÜEDAD

La causa que justifica la percepción del referido complemento salarial es la permanencia del trabajador en la Empresa, cuya cuantificación se fija en el Anexo I, abonándose en doce mensualidades.

ART 35. -PLUS DE RESPONSABILIDAD.

Abona para los Grupos I y II los distintos KPI identificados para los niveles 1 y 2 de cada Grupo Profesional cuantificado en el Anexo I.

ART 36.- PRIMA DE NOCTURNIDAD.

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se abonará incrementando con un ciento veinticinco del salario base, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un trabajo nocturno.

A regla antes referida no impedirá que aquellas trabajadoras que tengan un retribución superior por este concepto a título individual no continúen siendo acreedores de dicha mejora.

ART 37.- PRIMA DE NO ABSENTISMO

De forma semestral, se abonará mediante un solo pago en el último mes del semestre (diciembre y junio) una prima de 120 euros, para aquellos trabajadores que prestando de forma continuada sus servicios durante el semestre no hayan suspendido ni un solo día su contrato de trabajo por Incapacidad Temporal o Accidente de trabajo, ni hayan disfrutado de un permiso no retribuido, considerándose como retribuidos aquellos previstos en el artículo 27 del presente convenio.

CAPÍTULO X

Beneficios Sociales

ART 38.- SEGURO DE VIDA

Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga en vigor otro seguro de más amplia cobertura.

El capital asegurado no será nunca inferior a 22.000 euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción da cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas al trabajador como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por tanto, deducible de aquéllas.

CAPÍTULO XI

Medidas de igualdad

Art.39 Reconocimiento de Igualdad

Se reconoce expresamente la igualdad entre hombres y mujeres que desempeñen trabajos de igual valor. Todas las condiciones que se pactan en este Convenio afectarán por igual a los dos sexos.

Art.40 Selección, promoción y desarrollo profesional

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el cumplimiento de estos principios la dirección de la Empresa se compromete a mantener en sus procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación basada en el sexo.

Art.41 Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

La empresa y las personas trabajadoras se obligan a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la Igualdad de Oportunidades, en el marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Art. 42 Definición de acoso sexual y de acoso moral

El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1) Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradando, humillante u ofensivo.

2) Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el cual se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3) La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas a este efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, delante de un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, si se confirman éstos, la continuidad del acoso denunciado, por lo cual se articularán las medidas oportunas a este efecto.

Cualquier denuncia de este tipo se tendrá que poner en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las investigaciones a efectuar no se observará ninguna formalidad más que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, y se practicarán aquellas diligencias que puedan considerarse pertinentes a efectos de aclarar los hechos.

4) Durante este proceso, que tendrá que estar tramitado en un plazo máximo de 15 días hábiles, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

5) La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Los trabajadores que al momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo ostenten una retribución anual superior, verán adecuada su nómina a las tablas salariales, identificándose el exceso como interprete la Comisión Paritaria como mejora voluntaria una vez publicado este Convenio.

Tablas Salariales 2019		Detalle nómina mensual					Salario Bruto		Cálculo horas extras		
Categoría	Grupo	S.Base	P. Beneficios	P.Antigüedad	P.Respons	PP.Paga	Mensual	Anual	Normal	Nocturna	Festiva
SUPERVISOR/A LOG	I	1.188,00	138,60	59,40	59,40	237,60	1.683,00	20.196,00	11,58	14,47	20,26
COORDINADOR/A LOG	I	1.029,60	120,12	51,48	51,48	205,92	1.458,60	17.503,20	10,03	12,54	17,56
POSICIONADOR/A 1ª	I	897,60	104,72	44,88		179,52	1.226,72	14.720,64	8,75	10,93	15,31
POSICIONADOR/A 2ª	I	818,40	95,48	40,92		163,68	1.118,48	13.421,76	7,98	9,97	13,96
SUPERVISOR/A TECNICO	II	1.188,00	138,60	59,40	59,40	237,60	1.683,00	20.196,00	11,58	14,47	20,26
TECNICO ESPECIALISTA	II	1.029,60	120,12	51,48	51,48	205,92	1.458,60	17.503,20	10,03	12,54	17,56
TECNICO/A	II	897,60	104,72	44,88		179,52	1.226,72	14.720,64	8,75	10,93	15,31
COORDINADOR/A TECNICO	II	1.029,60	120,12	51,48	51,48	205,92	1.458,60	17.503,20	10,03	12,54	17,56
VERIFICADOR/A 1ª	II	871,20	101,64	43,56		174,24	1.190,64	14.287,68	8,49	10,61	14,86
VERIFICADOR/A 2ª	II	792,00	92,40	39,60		158,40	1.082,40	12.988,80	7,72	9,65	13,51
RESP SOPORTE	III	1.425,60	166,32	71,28	71,28	285,12	2.019,60	24.235,20	13,89	17,37	24,31
OFICIAL SOPORTE 1ª	III	1.188,00	138,60	59,40	59,40	237,60	1.683,00	20.196,00	11,58	14,47	20,26
OFICIAL SOPORTE 2ª	III	871,20	101,64	43,56		174,24	1.190,64	14.287,68	8,49	10,61	14,86
RESP INGENIERIA	IV	1.584,00	184,80	79,20	79,20	316,80	2.244,00	26.928,00	15,44	19,30	27,02
INGENIERO/A SR	IV	1.386,00	161,70	69,30	69,30	277,20	1.963,50	23.562,00	13,51	16,88	23,64
INGENIERO/A JR	IV	1.188,00	138,60	59,40		237,60	1.623,60	19.483,20	11,58	14,47	20,26