

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa “Integral Management Future Renewables, SL” 2019-2020

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo da empresa “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, SL” 2019-2020, subscríbese o convenio colectivo o 28 de xaneiro de 2020 polas partes lexitimadas e solicítase a súa inscripción e publicación con data 29 de xaneiro de 2020 (código de convenio número 15100181012016).

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscripción do convenio colectivo da empresa “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, SL” 2019-2020, e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Economía, Emprego e Industria (DOG núm 18, de 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do convenio colectivo da empresa “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, SL” 2019-2020 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión do convenio colectivo da empresa “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, SL” 2019-2020 ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 14 de xullo de 2020

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, S.L”

Partes firmantes

Firman el presente Convenio Colectivo de Empresa, de una parte:

D. Santiago García Quiza, con DNI 32695716-C, como Delegado de Personal elegido por C.C.O.O, y de otra, como Administrador de la empresa “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, S.L”, D. José Antonio Riveiro, mayor de edad, con DNI 33.281.376-P

Artículo 1º.-Ámbito material de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Convenio comprenderá el conjunto de las relaciones laborales de la empresa “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, S.L.” con sus trabajadores.

Artículo 2º.-Ámbito personal de aplicación.

El ámbito de aplicación personal del presente convenio comprende a todo el personal que preste servicios para la empresa “INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, S.L” en los centros de trabajo representados

Artículo 3º.-Ámbito temporal de aplicación.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019, con independencia de su fecha de publicación

El presente convenio tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2020

A la llegada de dicho plazo, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado.

Artículo 4º.-Vinculación.

A efectos de su aplicación las condiciones pactadas en este convenio serán consideradas en forma global, formando una unidad indivisible.

Artículo 5º.-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán en su totalidad y con carácter estrictamente ad personam, no absorbibles y revalorizables, aquellas percepciones exclusivamente salariales que tuvieran reconocidas los trabajadores antes de la entrada en vigor del Convenio de Empresa firmado en junio de 2015 y que resulten más beneficiosas en cómputo anual. En el supuesto de que un trabajador que disfrute de estas condiciones más beneficiosas sea despedido, y se reincorpore a la empresa en un plazo inferior a un año, continuará tras su reincorporación disfrutando de las referidas condiciones, y percibiendo el plus al que se hace referencia en el art. 19

Art 6º.- Inaplicación

En los casos en que se pretenda la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicárselo a la representación de los trabajadores, iniciando un periodo de negociación por período no superior a 15 días

En caso de discrepancias cualquiera de las partes lo podrá someter a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá en un plazo de 7 días. De no solicitarse la intervención de la Comisión Paritaria, o no se alcanzase acuerdo en su seno, las partes deberá recurrir a la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de Convenios Colectivos.

Art 7.- Contratación temporal**A) Contrato para la formación y el aprendizaje**

Este tipo de contrato se rige por las siguientes reglas:

Se podrán realizar contratos de formación para todas las profesiones, excepto para las encuadradas en el grupo 7, con trabajadores y trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, pudiéndose celebrar con menores de 30 años, excepcionalmente, y mientras que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15%.

El límite máximo de edad será de veinticinco años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuela taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de tres años. En el ámbito estatal se podrán establecer otras duraciones cuando se concierten para el aprendizaje de oficios especiales.

La formación teórica tendrá una duración mínima del 25 % de la jornada laboral diaria durante el primer año y del 15% durante el segundo y tercer año y se podrá impartir acumulando semestralmente el tiempo destinado a formación. Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán establecer periodos de formación al comienzo del contrato, en el intermedio y en su fase final, distribuyéndose homogéneamente el tiempo total que corresponda a formación.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

El salario de contratación de estos trabajadores será igual al salario mínimo interprofesional para el primer año y el salario mínimo interprofesional más un 10 % para el segundo año.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

B) Contratos en prácticas:

La retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será del 65 % o del 75 % del salario asignado para su grupo profesional, grupo o nivel, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

C) Contratos a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se acordase la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a jornada completa.

La jornada anual no podrá ser superior al 85% ni inferior al 15% de la jornada que figure en cada momento en el presente convenio.

La realización de horas complementarias se rige en todo caso por lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los términos previstos en el art. 35.3 del ET y gozarán de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

D) Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de doce meses.

F) Contratos de obra o servicio determinados

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, se constata la necesidad de, además de los contenidos generales, identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de un servicio determinado, los siguientes:

- Implantación de equipos o programas informáticos o de gestión,
- entrada en un nuevo parque, o en una nueva contrata
- Realización de trabajos de archivo, gestión documental, mecanización o tratamiento de datos

Artículo 8. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo que se van a cubrir y de la edad del trabajador que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal titulado: 4 meses ampliables a seis a petición del trabajador.
- Personal técnico no titulado y administrativo: 1 mes, ampliable a dos a petición del trabajador
- Resto de personal: quince días

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a su grupo profesional que desempeñe, como si fuera fijo, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá instarse durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar la extinción de la relación laboral por no superar el periodo de prueba.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo. No obstante, la empresa podrá extinguir el contrato por no superación del período de prueba incluso durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

En cualquier caso, si el tipo de contrato concreto tuviese establecido normativamente un período de prueba de duración superior a la aquí prevista, se aplicará la mayor duración del período prevista normativamente

Artículo 9. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente y lleven más de un año al servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso. La misma obligación tienen las empresas.

- Personal titulado	1 mes
- Resto de personal	15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Teniendo avisado con la referida antelación, la empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos se abonarán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa implicará al mismo tiempo el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación, y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

En el caso de cese voluntario del trabajador antes del transcurso del plazo de 2 años desde su contratación, dará lugar a la obligación de restituir a la empresa los costes de formación de dicho trabajador que ésta hubiese asumido, siempre que no se trate de formación necesaria para el desempeño del trabajo.

Artículo 10-Clasificación profesional

Con respeto a la clasificación profesional establecida en las normas de rango superior, se establecen las siguientes especificidades:

Division Funcional 1

Técnico (Personal Técnico Titulado)

Se incluyen en este grupo los trabajadores con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas de la empresa. Se exige cualificación superior o media o experiencia suficiente reconocida en la empresa.

Tareas: Supervisión y dirección técnica o comercial. Funciones planificación, control y supervisión de áreas, servicios o dependencias de la empresa

Técnico (Personal Técnico Titulado)

Categorías Comprendidas:

Gerente (Nivel retributivo 1)

Licenciado (Nivel retributivo 2)

Diplomado (Nivel retributivo 3)

División Funcional 2

Incluye a los trabajadores que, con formación media, o experiencia suficiente reconocida por la empresa, desarrollan tareas técnicas complejas con contenido intelectual o de interrelación humana

Tareas: Tareas administrativas, de gestión de la información o documental, redacción de escritos, contabilidad, utilización de aplicaciones informáticas, facturación, despacho de pedidos, análisis, tomas de muestras, control del funcionamiento de las máquinas y equipos, comprueba los valores, realiza y comprueba mediciones de datos, comunicaciones y gestiona datos en general

Empleados (Personal Administrativo)

Jefe de Compras (Nivel retributivo 4)

Jefe de Admón. (Nivel retributivo 4)

Jefe de Contabilidad y Finanzas (Nivel retributivo 4)

Oficial de 1ª Admón. (Nivel retributivo 5)

Oficial de 2ª Admón. (Nivel retributivo 6)

Administrativo (Nivel retributivo 7)

Auxiliar Adtvo. (Nivel retributivo 8)

Telefonista / Recepcionista (Nivel retributivo 9)

Subdivision Funcional

Empleados (Personal Técnico Administrativo)

Operador de 1ª (Nivel retributivo 6)

Operador de 2ª (Nivel retributivo 7)

Operador de 3ª (Nivel retributivo 8)

Informático de 1ª (Nivel retributivo 6)

Informático de 2ª (Nivel retributivo 7)

Informático de 3ª (Nivel retributivo 8)

El operador es el trabajador que, desde la oficina, controla el funcionamiento de las máquinas y equipos, comprueba los valores, realiza y comprueba mediciones de datos, comunicaciones y gestiona datos en general

Division Funcional 3

Realizará tareas de mantenimiento, montaje, instalación y reparaciones varias en palas, aerogeneradores y cualquier otra maquinaria. Conducción de todo tipo de vehículos y maquinaria

Técnicos (Personal Técnico Titulado)

Ingeniero (Nivel retributivo 1)

Ingeniero Técnico (Nivel retributivo 2)

Operarios (Personal Obrero)

Jefe de Equipo (Nivel retributivo 4)

Jefe de Taller (Nivel retributivo 4)

Supervisor / Encargado (Nivel retributivo 4)

Técnico Eólico de 1ª (Nivel retributivo 6)

Técnico Eólico de 2ª (Nivel retributivo 7)

Técnico Eólico de 3ª (Nivel retributivo 8)

Peón / Almacenero (Nivel retributivo 9)

Artículo 11. Jornada de trabajo.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán, una jornada laboral máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, la empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada.

El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menos trabajo.

Artículo 12. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 23 días laborables.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiendo convenir en dividir su disfrute en 2 periodos, 12 días serán a conveniencia del trabajador y 11 de la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo de su disfrute.

Artículo 13. Permisos y licencias

A todos los trabajadores que lo soliciten, y previa justificación de su necesidad, les serán consideradas licencias sin pérdida de retribución, por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho: quince días naturales en el caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador. Un día natural si el matrimonio fuese de hermanos, hermanos políticos, hijos o padres.

b) Por nacimiento de hijo/a: Se estará a lo dispuesto en los artículos 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y plazos de aplicación paulatina previstos en el Real Decreto-ley 6/2019.

c) Tres días laborables por enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, cónyuges y hermanos, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un viaje por este motivo.

Dos días naturales en caso de accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que se ampliarán a cuatro días naturales si necesita realizar un desplazamiento.

d) Por fallecimiento de cónyuges e hijos, tres días laborables. Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por tal motivo.

e) Por traslado de su domicilio habitual: un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo 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. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

h) Por el tiempo necesario, en caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada de trabajo.

Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo afectarán de igual modo en los casos de matrimonio que en las parejas de hecho que acrediten su situación.

También tendrán derecho aquellos trabajadores que lo soliciten, a cinco días de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de la línea recta ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Grados de consanguinidad y afinidad

Titular cónyuge				
1er grado	Hijo		Padre-Madre	
2º grado	Nieto		Hermano	Abuelo
3er grado	Bisnieto	Sobrino	Tío	Bisabuelo

Artículo 14. Reducción de la jornada por motivos familiares

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho diario por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo o equivalente a media jornada. La duración del mismo dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la persona que disfrute del permiso de maternidad/paternidad, hasta la fecha en que el hijo o hija cumpla nueve meses. El disfrute de esta licencia retribuida se ejercitará en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad con respecto a la misma. Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada), la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

b) Reducción de la jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

En la aplicación del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quien necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de la jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato de trabajo, incluidos los supuestos de despido, será la que le correspondería al trabajador o trabajadora a jornada completa que tuviera una reducción de jornada por los siguientes motivos: nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; guarda legal al cuidado de familiares; para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género; o por el disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad/paternidad.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 15. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, aunque estos sean provisionales contados desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. De todas maneras, la excedencia contemplada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniese disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con la ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 16. Excedencia forzosa

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

Artículo 17. Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años; no se computará el tiempo que dure la situación para ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la finalización de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 18. Salarios

Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente Convenio son los recogidos en las tablas que se acompañan como Anexos.

Artículo 19. Incremento salarial y pluses

Los salarios correspondientes al año 2019 son los recogidos en la Tabla 1. Se aplicarán en el año 2019, y en enero de 2020.

Los salarios correspondientes al año 2020 serán los recogidos en la Tabla 2. Dichos salarios serán aplicables a partir del mes de febrero de 2020.

El sistema retributivo que establece este convenio, estará compuesto por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

Los complementos salariales estarán compuestos por:

- a) Gratificaciones extraordinarias.
- b) Plus de horario flexible
- c) Plus de guardia
- d) Plus de trabajo nocturno
- e) Plus de turnicidad
- f) Plus de Jefe de Equipo
- g) Complemento personal de garantía

- a) Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectos por el presente convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se cobrarán prorrateadas en la nómina de cada mensualidad.

La cuantía de las gratificaciones extraordinarias será de 30 días del salario base

- b) Plus de flexibilidad horaria

Se establece un plus de flexibilidad horaria para aquellos supuestos en que el trabajo se desarrolle, por necesidades del servicio, en horas distintas de las fijadas en el calendario laboral. Dicho plus tendrá una cuantía 13 €/hora .

- c) Plus de guardia.

Aquellos trabajadores que desarrollen guardias, percibirán un plus de 13 € por hora de guardia presencial, y 10 € por día de guardia localizada

- d) Plus de trabajo nocturno:

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Todos los trabajadores con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación de 8´75 € por cambio de turno

- e) Plus de turnicidad

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Cuando concurren turnos alternativos rotatorios, se abonarán a 2,54 euros por día y en los casos en que, por aplicación del régimen de turnos se tenga que trabajar domingos y festivos, se abonarán 7,62 euros.

- f) Plus de Jefe de Equipo:

Los trabajadores que desarrollen tareas como Jefe de Equipo con especiales exigencias de coordinación o supervisión, percibirán un plus de 210´69 € mensuales.

- g) Complemento personal de garantía:

Se establece un complemento personal de garantía, de carácter estrictamente personal, no absorbible y revalorizable, tendente a garantizar las condiciones más beneficiosas a que se refiere el art. 5 de este convenio.

Para el cálculo del complemento se tomará en cuenta:

- Retribuciones que tuviese derecho a percibir el trabajador antes de la entrada en vigor del presente convenio, en cómputo anual, por cualquier concepto.
- Se tomarán en cuenta las percepciones que por todos los conceptos, salvo el de gratificaciones extraordinarias, tenga derecho a percibir el trabajador tras la entrada en vigor del presente convenio
- La diferencia positiva obtenida entre el primer y el segundo concepto se dividirá entre 12, y el resultado obtenido será la cuantía del complemento personal.

C) Mejoras voluntarias: el régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo establecido en pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Artículo 20. Kilometraje

Se abonará kilometraje a razón de 0'19 €/km

Artículo 21. Horas extraordinarias

CLASIFICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

a) FUERZA MAYOR.– Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudieran producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) PERÍODOS PUNTA IMPREVISIBLES.– Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando ésta hubiera sido imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no sea posible, para su sustitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas que, por el hecho de no realizarse cause a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y las de los demás supuestos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias se retribuirán en la misma cuantía que la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 22. Seguro colectivo y situación de IT

La empresa deberá concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas

- Accidente laboral con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 40.000 euros
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total: 35000 euros.

Cuando el trabajador se vea afectado por Incapacidad Temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la situación que motivó su abono y se mantenga la relación laboral. Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT, por enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la hospitalización y se mantenga la relación laboral. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común se abonará el 60% de la base reguladora en los 3 primeros días.

Artículo 23. Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de PRL y al cumplimiento del artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Todas las empresas vinculadas por el presente Convenio Colectivo, estarán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en los que los reconocimientos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El personal sujeto a turnos en horario de tarde o noche se les compensará las horas invertidas en el reconocimiento en las jornadas laborales de ese mismo día.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. Los trabajadores/as que deseen trasladarse a las dependencias de los Centros Asistenciales deberán comunicarlo a la empresa. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, que facilitará los medios de transporte para ese desplazamiento.

Este reconocimiento médico será realizado por el Centro de Seguridad y Salud Laboral de A Coruña u otro Centro Asistencial similar.

Artículo 24. Prendas de seguridad

La empresa dotará a los trabajadores de las necesarias prendas de trabajo. Dichas prendas serán sustituidas cuando sea necesario por su desgaste, previa entrega de la sustituida.

Queda prohibido el uso de dichas prendas fuera del lugar o tiempo de trabajo.

Artículo 25. Protección de la maternidad

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de PRL deberá comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de esa evaluación revelaran un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si eso no fuera posible, se procederá en los términos previstos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales aplicable a estos supuestos.

Artículo 26. Prevención del acoso sexual

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En aplicación del Artículo 7 de la Ley de Igualdad (LO 3/2007):

1. “El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
2. “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”
3. “Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”

OBLIGACIÓN EMPRESARIAL EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO:

Artículo 48 de la ley de igualdad (LO 3/2007)

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1. – Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.
2. – Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
3. – Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, intranet, etc.)

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, la Dirección de la empresa designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado a la plantilla para su conocimiento.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia de acoso, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, a los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representantes sindicales, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá con el fin de que, con la mayor brevedad, por la Dirección de la empresa, se proceda a advertir a la persona que ha sido acusado de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, requiriéndose para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa y/o a la Comisión de Igualdad para su conocimiento y validez.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los representantes sindicales. En caso de no existir representante sindical, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

Recibida la denuncia, se procederá a la apertura de expediente informativo, en el cual el Instructor/a será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario/a un representante legal de los trabajadores, para el caso de que lo hubiere. En su defecto, la víctima elegirá o bien a un compañero de trabajo o a un/a representante de uno de los sindicatos firmantes que la víctima designe. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 15 días hábiles, a partir de la recepción de la denuncia.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Finalizado el expediente, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria de Igualdad Provincial de este convenio, la existencia de un expediente informativo sobre acoso laboral, el cual ha concluido sin acoso o con acoso, en este último caso se identificará si el acoso es horizontal o vertical.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las infracciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, y se sancionará atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En el caso de que se concluya que no hubo acoso se hará constar en el expediente.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que ésta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

Artículo 27. Régimen sancionador

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de las facultades de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 28. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su trascendencia o intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 29. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- 2) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- 3) 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 tenerlo hecho.
- 4) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de esto se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 5) Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuese responsable.
- 6) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- 7) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
- 8) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- 9) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporte perjuicios para las personas o las cosas.

10) La inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.

11) Discutir con los compañeros, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

12) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 30. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuviesen incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con esto, un perjuicio al desarrollo laboral.

5) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quien se dependa orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que esto ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

6) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que, previamente, mediara la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de esto no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9) 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.

10) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y teniendo mediado sanción.

11) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

12) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 31. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1) 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.

2) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4) 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.

5) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aunque por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiera en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

6) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

9) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como los compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y fueran objeto de sanción.

11) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.

12) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 32. Régimen de sanciones. 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.

Artículo 33. 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión paritaria del Convenio Colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros, uno elegido por la Dirección de la empresa y uno por la representación de los trabajadores, que suscriben el presente Convenio, procurando que las personas designadas hayan formado parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria se reunirá cuando se formule cualquiera de los problemas del ámbito que le es propio, presentando un escrito con la propuesta de orden del día a la Dirección de la empresa, teniendo este que contestar en el plazo de cinco días hábiles y convocar como muy tarde cinco días hábiles más tarde.

La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones sometidas a la misma en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes, prorrogando dicho plazo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión, y para ser válidos, la comisión tendrá que estar compuesta por un mínimo de 2 miembros, siempre con carácter paritario.

Para la resolución de las discrepancias que se puedan producir en el seno de la Comisión Paritaria se acudirá al procedimiento establecido en el AGA.

En el caso de que se le someta a una discrepancia durante el período de consultas para la inaplicación de condiciones laborales, el plazo máximo de actuación de la Comisión será de 7 días.

Artículo 35. Legislación complementaria

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio se estará a lo que disponga en cada materia el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Provincial aplicable, y demás legislación vigente.

Artículo 36. Sometimiento al AGA.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesarios establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos, vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio. Se someten igualmente al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET.

Artículo 37: Firman el presente Convenio Colectivo de Empresa, de una parte:

D. Santiago García Quiza, como Delegado de Personal elegido por C.C.O.O, y de otra, como Administrador de la empresa "INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES, S.L", D. José Antonio Riveiro.

TABLA 1

	SALARIO 2019 (Incluye salario base y gratificaciones extraordinarias)
NIVEL RETRIBUTIVO 1	
GERENTE	25.693,76 €
NIVEL RETRIBUTIVO 2	
LICENCIADO	19.527,26 €
INGENIERO	
NIVEL RETRIBUTIVO 3	
DIPLOMADO	18.499,51 €
INGENIERO TÉCNICO	
NIVEL RETRIBUTIVO 4	
JEFE DE COMPRAS	17.985,63 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN D.F 2	
JEFE DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	
JEFE DE EQUIPO	
JEFE DE TALLER	
SUPERVISOR/ENCARGADO	
NIVEL RETRIBUTIVO 5	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO DF2	17.471,76 €
NIVEL RETRIBUTIVO 6	
OFICIAL 2ª ADMVO D.F 2	16.444,01 €
OPERADOR DE 1ª	
INFORMATICO DE 1ª	
TECNICO EOLICO DE 1ª	
NIVEL RETRIBUTIVO 7	
ADMINISTRATIVO	15.416,26 €
OPERADOR DE 2ª	
INFORMATICO DE 2ª	
TECNICO EOLICO DE 2ª	
NIVEL RETRIBUTIVO 8	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14.388,51 €
OPERADOR DE 3ª	
INFORMATICO DE 3ª	
TECNICO EOLICO DE 3ª	
NIVEL RETRIBUTIVO 9	
TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	13.360,75 €
PEON/ALMACENERO	

TABLA 2

	SALARIO 2020(Incluye salario base y gratificaciones extraordinarias)
NIVEL RETRIBUTIVO 1	
GERENTE	
	26.207,64 €
NIVEL RETRIBUTIVO 2	
LICENCIADO	
INGENIERO	19.917,81 €
NIVEL RETRIBUTIVO 3	
DIPLOMADO	
INGENIERO TÉCNICO	18.869,50 €
NIVEL RETRIBUTIVO 4	
JEFE DE COMPRAS	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN D.F 2	
JEFE DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	18.345,34 €
JEFE DE EQUIPO	
JEFE DE TALLER	
SUPERVISOR/ENCARGADO	
NIVEL RETRIBUTIVO 5	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO DF2	17.821,20 €
NIVEL RETRIBUTIVO 6	
OFICIAL 2ª ADMVO D.F 2	
OPERADOR DE 1ª	
INFORMATICO DE 1ª	16.772,89 €
TECNICO EOLICO DE 1ª	
NIVEL RETRIBUTIVO 7	
ADMINISTRATIVO	
OPERADOR DE 2ª	
INFORMATICO DE 2ª	15.724,59 €
TECNICO EOLICO DE 2ª	
NIVEL RETRIBUTIVO 8	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
OPERADOR DE 3ª	
INFORMATICO DE 3ª	14.676,28 €
TECNICO EOLICO DE 3ª	
NIVEL RETRIBUTIVO 9	
TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	
PEON/ALMACENERO	13.627,97 €

2020/4748