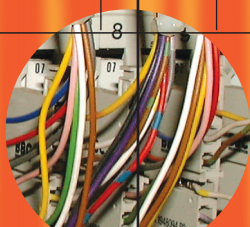


TIC

**Observatorio
industrial del sector
de tecnologías
de la información
y las comunicaciones**



2006

1 La negociación colectiva
en el sector de fabricantes
de TICs

Federación Minerometalúrgica



Madrid, Junio 2007

Edita:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
c/ Fernández de la Hoz, nº 12. 28010 Madrid
Tel: 91 319 63 90
Fax: 91 308 59 91
E-mail: comunicacion@fm.ccoo.es

Dirección y coordinación:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
Secretaría de Política Industrial
Secretaría de Estudios

Elabora:

Observatorio de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CC.OO.

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Depósito Legal: M-27537-2007
ISBN: 978-84-690-6476-4

Índice

	PRESENTACIÓN	7
I.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE FABRICANTES DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES <i>Wilfredo Sanguinetti Raymond (Universidad de Salamanca)</i>	
I.1.	Premisa	11
I.2.	Un punto central de atención: la regulación en clave flexibilizadora de las modalidades de contratación temporal estructural	13
I.2.1.	La relativización de la causa y la tipicidad del contrato temporal para obra o servicio determinado	13
I.2.2.	La extensión de la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción	16
I.3.	Un cierto interés por los contratos formativos y a tiempo parcial	19
I.4.	La presencia esporádica de compromisos de empleo	23
I.5.	Observaciones finales	28

II. ASPECTOS BÁSICOS DE LA ORDENACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS FABRICANTES DE TIC

José Antonio Soler Arrebola (Universidad de Almería)

II.1.	Introducción	31
II.2.	La segmentación personal del ámbito de aplicación salarial: la exclusión convencional y las dobles escalas salariales	32
II.2.1	La exclusión personal del ámbito retributivo de aplicación convencional	32
II.2.2	Las dobles escalas como causa de segmentación retributiva. El personal de nuevo ingreso.	35
II.3.	Estructura	37
II.3.1	Percepciones retributivas mínimas: el salario base y salario mínimo garantizado	38
II.3.1.1.	Salario base	39
II.3.1.2.	Salario mínimo garantizado (SMG)	39
II.3.2	Complementos salariales	41
II.3.2.1.	La importancia retributiva de los complementos personales en el sector	44
II.3.2.2.	Los complementos variables vinculados a los rendimientos y a los objetivos	46

III. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN LOS CONVENIOS DE LAS EMPRESAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

Amaia Otaegui Jáuregui (Secretaría Confederal de Estudios de CC.OO.)

III.1.	Introducción	55
III.2.	Conciliación e igualdad	57
III.2.1.	Permisos retribuidos	58
III.2.2.	Suspensión por maternidad/paternidad y protección a la maternidad.	59
III.2.3.	Reducción de jornada por lactancia, por atención de menor, por atención de familiar.	60
III.2.4.	Excedencias por cuidado de hijos y familiares	61
III.3.	Ordenación y articulación de niveles en la negociación colectiva	62

III.4.	Propuesta para su inclusión en la negociación colectiva	64
III.4.1.	Conciliación de la vida laboral y familiar	64
III.4.2.	Tiempo de trabajo	65
III.4.3.	Planes de igualdad y medidas de acción positiva	66

ANEXO. LÍNEA DE TENDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR. CLÁUSULAS CONVENCIONALES POR BLOQUES TEMÁTICOS

Remedios Menéndez Calvo (Universidad de Alcalá)

1.	Organización de la producción y el trabajo	69
1.1.	Tiempo de trabajo	69
1.2.	Sistemas de trabajo y producción	98
1.3.	Régimen disciplinario	105
1.4.	Otras condiciones de trabajo	121

2.	Empleo y contratación	137
2.1.	Política de empleo	137
2.2.	Contratación	141

3.	Régimen económico	158
3.1.	Retribuciones	158
3.2.	Previsión social complementaria	185
3.3.	Otros extremos	195

4.	Seguridad y salud laboral	198
4.1.	Formación	198
4.2.	Prevención e higiene	199

Presentación

En el marco de la “Declaración para el Diálogo Social (2004)”, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. y las patronales CEOE y CEPYME firmaron en abril de 2005 un acuerdo marco por el que establecían un mecanismo estable de colaboración para el fomento del desarrollo y la modernización de los sectores industriales. En ese contexto, los firmantes del acuerdo marco consideraron necesario impulsar análisis detallados de esos sectores mediante la puesta en marcha de observatorios industriales. Se constituyeron seis observatorios industriales, entre los que se halla el de los Fabricantes de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC). Como objetivos generales, se propusieron poner a disposición de las empresas –asociaciones empresariales, sindicatos y trabajadores– una herramienta para el análisis del sector y un foro de encuentro en el que procesar la información sobre sus déficits, sus resultados, sus expectativas y sus demandas. En suma, facilitar nuevos elementos de innovación y fórmulas estratégicas que ayuden a mejorar la competitividad de las empresas y asegurar la continuidad del sector con la creación de empleo y riqueza.

Para conseguir el cumplimiento de esos objetivos, a propuesta de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. se realizó un primer estudio de análisis del sector de fabricantes de TIC para aportar información cuantitativa y cualitativa sobre la estructura, cobertura, contenidos y evolución de su negociación colectiva. Las entidades que participaron en la realización de ese estudio fueron el Observatorio de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CC.OO. –representado, en aquella ocasión, por Ricardo Escudero, Amaia Otaegui y Remedios Menéndez– y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

La exitosa experiencia de elaboración del primer informe el pasado año ha llevado a la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y al Observatorio de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CC.OO. –esta vez representado por Wilfredo Sanguineti, Amaia Otaegui, José Antonio Soler y Remedios Menéndez– a realizar un segundo estudio sectorial, en el que se han analizado, con especial atención, las materias de contratación, estructura salarial y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Puesto que, como se evidenció con el trabajo precedente, el análisis de la negociación colectiva en los sectores de empresas fabricantes de TIC suscita múltiples problemas en los que conviene seguir profundizando, se ha pretendido analizar la regulación efectuada por los convenios colectivos aplicables a las empresas del sector sobre estos específicos bloques temáticos a fin de tener conocimiento de ciertas condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo.

La utilidad del trabajo realizado aspira a ser la de dar a conocer, con el mayor rigor y profundidad posible, los contenidos de la negociación colectiva, para lo que se han sistematizado multitud de cláusulas y se ha realizado un análisis comparativo que nos permite tener ahora un conocimiento más aproximado de las condiciones de trabajo de un sector sometido a unas profundas transformaciones económicas y productivas. Y ello ha sido posible, como decimos, partiendo del estudio ya efectuado, pues las premisas y el contexto en el que se desenvuelve la negociación colectiva, así como todo lo relacionado con los ámbitos de los convenios, ya fueron tratados en el primer estudio. Por todo ello, entendemos que el interés que suscitará el trabajo es evidente al tratarse de una contribución al conocimiento de las condiciones de trabajo de un sector productivo caracterizado por una fuerte presión competitiva, por nuevas formas de organización y por constantes reestructuraciones empresariales. De ahí que se haya convenido realizar un análisis en profundidad de la negociación colectiva a fin de comprobar hasta qué punto responde ésta, de manera adecuada, a tales realidades.

Para lograr tal fin se ha querido llevar a cabo una metodología interdisciplinar (jurídica, sociológica y económica), que habrá enriquecido, en buena medida, la perspectiva del análisis convencional de las empresas de referencia. Como es obvio, para ejecutar el núcleo central del trabajo relativo a los contenidos de la negociación colectiva en el sector de industrias fabricantes de TIC se confeccionó una muestra de convenios colectivos. Los mismos se correspondían funcional, territorial y temporalmente con los criterios objetivos que delimitan la investigación. De su lectura, y posterior contraste, se han extraído las principales ideas y conclusiones del proyecto.

Asimismo, se ha incorporado al estudio un anexo en el que se aglutinan los contenidos básicos de los convenios colectivos aplicables al sector de las empresas de TIC con el ánimo de sistematizar y divulgar sus cláusulas más relevantes y, en un futuro, abordar los problemas que ellas comportan. Las cláusulas ejemplificadoras se han dividido en áreas temáticas como el empleo y la contratación, la organización de la producción y el trabajo, el régimen económico o la seguridad y salud laboral. Este método obedece a la intención de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de utilizar a corto plazo este material para diseñar y mantener una página web de referencia para el sector en la que figurarán éstas y otras cláusulas ubicadas en secciones o vínculos compartimentados por temas globales.

I. La negociación colectiva sobre modalidades de contratación laboral en el sector de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones

1. Premisa

El sector de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones viene experimentando desde inicios de la presente década una aguda crisis. De una situación de cierto privilegio, tanto en términos de calidad como de calidad en el empleo, se ha pasado en los últimos años, debido a los cambios experimentados de forma acelerada en esta actividad, a otra en la que las reducciones de plantillas y los procesos de segregación empresarial han producido una importante merma, no sólo en el volumen de trabajadores, que ha descendido en alrededor de un tercio, sino también de sus condiciones de trabajo¹.

Esta constatación conduce de manera inevitable a interrogarse por la incidencia que este proceso está teniendo sobre la negociación colectiva. Y en especial sobre un aspecto de la misma particularmente sensible a este tipo de situaciones, como es el de la regulación de las modalidades de contratación laboral. En concreto, vista la difícil situación por la que viene atravesando el sector, cabe preguntarse si la misma está conduciendo a los sujetos negociadores a adoptar estrategias de facilitación de la temporalidad en la contratación, coherentes con un modelo de desarrollo productivo que privilegia la reducción de los costes salariales como factor decisivo de competitividad, o más

1 Vid. en esta dirección, con abundante información sobre el sector, R. Escudero Rodríguez, A. Otaegui Jáuregui y R. Menéndez Calvo, "Análisis de la estructura, cobertura, contenidos y evolución de la negociación colectiva en los sectores de fabricantes de elementos o productos electrónicos, de comunicaciones o precisión (TIC)", *Passim*.

bien de aseguramiento de la calidad del empleo, propios de otro modelo de desarrollo productivo basado en la innovación, el desarrollo tecnológico y la adaptación a la demanda, para el que la potenciación de las capacidades y el compromiso del personal de las empresas juega un papel fundamental.

Conviene no perder de vista, de todas formas, la particular situación de la negociación colectiva en este sector, marcado por una total preponderancia de las empresas de muy reducidas dimensiones, las cuales conviven con un reducido núcleo de grandes empresas, en muchos casos de propiedad multinacional. A pesar de que las primeras absorben alrededor del 70% del empleo del sector, no existe de momento un instrumento convencional único que discipline de manera general las relaciones de trabajo dentro del mismo. Antes bien, se registra un absoluto predominio de los convenios de empresa, en varios casos incluso fragmentados en diversos centros de trabajo, los cuales no se encuentran en condiciones de afectar, por su propia naturaleza, a mucho más del 30% de los trabajadores del sector.

Lo anterior determina que el análisis que se hará a continuación deba ser considerado representativo, antes que de la regulación convencional aplicable de manera generalizada a la contratación de trabajadores en el sector, que aparece dominada en la práctica por la aplicación de los convenios colectivos provinciales del metal a los trabajadores de las empresas sin convenio propio, de la manera como las grandes empresas del mismo –y también algunas de mediana dimensión– vienen afrontando a través de la negociación colectiva el tratamiento de esta decisiva materia.

2. Un punto central de atención: la regulación en clave flexibilizadora de las modalidades de contratación temporal estructural

Es importante empezar destacando que la contratación laboral constituye una materia que, salvo contadas excepciones, merece la atención de los convenios colectivos de las empresas del sector. La importancia de las cláusulas sobre esta cuestión en ellos incluidas no es, sin embargo, uniforme. Mientras algunos convenios se conforman con realizar meras remisiones a la legislación vigente, indicando que la empresa deberá ceñirse a ella², otros en cambio contienen efectivamente estipulaciones de interés sobre la materia, a las que conviene dedicar una especial atención.

Entre dichas estipulaciones poseen una especial importancia las relativas a la regulación de las condiciones de utilización y la duración de los contratos de trabajo de duración determinada regulados por el artículo 15 ET. Estas cláusulas son relativamente abundantes dentro de la negociación colectiva del sector, al encontrarse presentes en alrededor de las dos terceras partes de los convenios estudiados. Como se verá a continuación, las mismas se vinculan exclusivamente con la regulación de dos de las modalidades de contratación previstas por dicho precepto: el contrato temporal para obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción, procurando por lo general, en ambos casos, no sólo adaptar su empleo a las peculiares características de las actividades productivas que se llevan a cabo en este sector, sino hacer posible su instrumentación al servicio de determinadas estrategias empresariales que han hecho de la temporalidad una herramienta privilegiada de gestión.

2.1. La relativización de la causa y la tipicidad del contrato temporal para obra o servicio determinado

Aprovechando la amplia remisión del artículo 15.1.a ET a los “convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa” para que procedan a “identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa” susceptibles de ser

2 Por ejemplo, el convenio de la empresa Bombardier European Investments (artículo 9).

cubiertas a través de esta modalidad contractual, alrededor de un tercio de los convenios estudiados se ocupan de regular los supuestos en los que su utilización resulta procedente.

Entonces la cláusula más frecuentemente utilizada es aquella que vincula el empleo de este contrato con dos tipos de trabajos o tareas, a los cuales se declara expresamente dotados de los requisitos legales de “autonomía y sustantividad propia”:

- a) “Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un encargo marco”.
- b) Los “programas de investigación y desarrollo de nuevos productos, hasta el momento de su fase de fabricación”³.

En principio, la primera de dichas estipulaciones encontraría amparo en el hecho de que, de acuerdo con el artículo 15.1.a ET, la exigencia de “sustantividad” de la obra o servicio a atender a través de este contrato se predica “dentro de la actividad normal de la empresa” y no respecto de ésta. No habría inconveniente, así pues, para que dichas actividades sean similares a las normales u ordinarias de ésta, como ocurre aquí, siempre que sea posible entender que poseen adicionalmente el atributo de la temporalidad. No obstante, debe tenerse en cuenta que, llevado hasta sus últimas consecuencias, el supuesto antes mencionado es capaz de hacer posible la calificación como temporal de cualquier actividad o tarea, siempre que sea posible vincular su realización a algún tipo de demanda proveniente del exterior. Es decir, a un “pedido” o “encargo” singularizado, cuya duración, por definición, no es indefinida. Poco importa que la sociedad que los ejecuta se dedique de manera permanente y continuada a la realización de este tipo de actividades o que se trate de pedidos que satisfacen necesidades constantes de las empresas que los encargan, a pesar de que, en ambos casos, su temporalidad resulta altamente discutible. La mera existencia de un pedido proveniente del exterior termina, de este modo, por legitimar sin más el recurso al contrato en cuestión, para que así las labores a realizar para atenderlo coincidan con la actividad permanente de la empresa y pueda ser absorbidas por ésta.

Del mismo modo, no parece que los programas de investigación y desarrollo de nuevos productos tengan por qué ser considerados, a priori y en todo caso, como justificadores de contratos de naturaleza temporal. Ello dependerá de las

3 De este modo, entre otros, los convenios de las siguientes empresas: Alcatel España (cláusula 11), Alcatel Espacio (Cláusula 10), Amper Soluciones (artículo 16), Nexans Iberia (Cláusula 11) y Novo Comlink España (cláusula 11).

circunstancias propias del desarrollo de la actividad productiva de la empresa y su peculiar forma de organización, así como de las características del producto del que se trate y la investigación a él vinculada, sin que sea posible presumir, tampoco aquí, cómo hacen los convenios citados, que toda labor de este tipo, más aún tratándose de empresas con un marcado perfil tecnológico como las aquí consideradas, deba tener necesariamente carácter temporal. La misma observación puede ser hecha, por lo demás, a la referencia que hace algún convenio⁴ a los “programas de introducción de nuevos productos” y a los “programas y preparación y lanzamiento de nuevos proyectos” como supuestos adicionales en los que sería válido el empleo de estos contratos. Naturalmente, la celebración de contratos temporales para una obra o servicio determinado solamente resultará justificada cuando sea posible atribuir a estas actividades, ab initio y en función de sus características intrínsecas, alcance temporal.

Estas observaciones hacen recomendable que los negociadores de los convenios colectivos mantengan una actitud más crítica ante esta clase de estipulaciones que, a despecho de su aparente sustento causal, son capaces de fomentar cada vez mayor eventualización de las relaciones de trabajo en el sector si son utilizadas de manera consciente con dicho propósito.

Al lado de lo anterior, debe tenerse presente también la tendencia de ciertos convenios⁵ a atribuir a este contrato labores que, en principio, deberían ser atendidas a través del contrato eventual por circunstancias de la producción. Así ocurre cuando se afirma que este tipo de contratos pueden ser celebrados “para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan”, añadiendo que su ejecución ha de ser “aunque limitada en el tiempo”, también “de duración incierta”. Esta práctica, que atenta contra la tipicidad de las modalidades de contratación reguladas por el ET, estaría encaminada a eludir los límites temporales a los que el artículo 15.1.b vincula la celebración del segundo de los contratos mencionados, posibilitando así la existencia de una suerte de contrato eventual de ilimitada duración. Su falta de amparo legal resulta, por ello, notoria.

Finalmente, fuera por completo del ejercicio legítimo de la tarea de especificación asignada por el legislador a la negociación colectiva, se encuentra la indicación de algún convenio colectivo⁶ en el sentido de que “las obras o servicios

4 Convenio de la empresa Samina-SCI España (cláusula 12.a).

5 Es el caso de los de las empresas Industrias de Óptica e Indóptica (artículo 31), Miesa Mantenimiento (artículo 23.1.b) y PEAPSA (artículo 30.1.b).

6 En concreto, el convenio colectivo de la empresa Siemens Dematic (artículo 18).

determinados” a atender a través del contrato del que se viene tratando “pueden consistir en labores polivalentes y de carácter complejo no susceptibles de ser plenamente individualizadas”.

2.2. La extensión de la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción

Las posibilidades que el artículo 15.1.b reconoce a la negociación colectiva para regular el uso del contrato eventual por circunstancias de la producción son bastante más amplias que en el caso del contrato temporal para obra o servicio determinado. De acuerdo con este precepto, las opciones de intervención de la autonomía colectiva se extienden a tres extremos distintos de la regulación del mismo:

- a) La determinación de “las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales”.
- b) La fijación de “criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa”.
- c) La modificación de su “duración máxima” y “el período dentro del cual se pueden realizar”, la cual deberá llevarse a cabo “en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir” y exclusivamente a través “convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior”.

Pues bien, ni la primera ni la segunda referencia merecen, tratándose de los convenios del sector considerado, la atención de los sujetos negociadores, que se concentra de manera exclusiva en la tercera. Lo primero es consecuencia, seguramente, de la mayor precisión conceptual con la que es identificada la causa de temporalidad en este segundo supuesto, que abre menos espacios para la concreción que su equivalente del artículo 15.1.a, tanto en sentido ampliatorio como restrictivo. Menos comprensible resulta, en cambio, que no se registren aquí, lo mismo que en la mayor parte de la negociación colectiva de los diversos sectores, intentos de establecer de forma paralela límites cuantitativos al uso de esta modalidad contractual. Esta es una práctica, con todo, a la que habría que recurrir con prudencia, ya que la fijación de porcentajes “válidos” o “legítimos” de eventualidad puede tener un efecto contraproducente sobre la valoración de la causalidad del uso de este contrato. Máxime cuando los mismos superen la que puede ser considerado una utilización racional de esta modalidad. Cualquier referencia a estos límites debería, por ello, además

de responder a criterios objetivos de cuantificación, ser inferior, no sólo a los índices generales de uso de esta modalidad, sino también a los que se registran en el sector del que se trate.

La falta de tratamiento de las materias mencionadas debería determinar, si nos ceñimos de manera estricta a las previsiones legales, una total ausencia de regulación de este contrato por parte de los convenios estudiados, toda vez que la posibilidad de modificar su duración máxima y el periodo dentro del cual ha de ser computada se encuentra reservada por el artículo 15.1.b ET exclusivamente a los convenios sectoriales, bien estatales o de ámbito inferior. Una condición que no reúne ninguno de ellos, al ser todos de empresa, como ha quedado dicho. El hecho de que el máximo legal de “seis meses, dentro de un periodo de doce meses” tenga carácter indisponible para la negociación colectiva de empresa no ha impedido, sin embargo, a los sujetos negociadores de los convenios en cuestión pactar cláusulas dirigidas a extender la duración de este contrato hasta hacerla coincidir con el límite de doce meses dentro de un periodo máximo de cómputo de dieciocho, al que en principio no tienen acceso.

Los expedientes utilizados para ello por un número nada desdeñable de convenios colectivos, no muy alejado de la mitad de la muestra, han sido dos. El primero de ellos está representado por la introducción, haciendo caso omiso de las previsiones legales, de una cláusula en virtud de la cual se amplía sin más la duración posible de los contratos eventuales hasta dicho límite⁷. Más frecuente, sin embargo, es que los convenios en cuestión se valgan de “cláusulas de apertura”, a través de las cuales los sujetos negociadores optan por acogerse a la regulación de la materia contenida en el sector que les resulta en principio de aplicación –en este caso, diversos convenios provinciales de la industria siderometalúrgica– dentro de la cual se encuentra en principio prevista dicha extensión temporal⁸.

Estas dos formas de proceder no son susceptibles de la misma valoración. Mientras en el primer caso nos encontramos ante una práctica de manifiesto

7 En este sentido, los convenios de las empresas Miesa Mantenimiento (artículo 23.a), Radiosonido (artículo 14), Sanmina-SCI España (artículo 12.a), Technology Engineering Design and Manufacturing Europe (artículo 20), y Sanyo España (artículo 13).

8 Entre los convenios que recurren a este mecanismo se cuentan los de las empresas Actaris Contadores (artículo 24), AMPER Programas de Electrónica y Comunicaciones (cláusula 34), Dimetronic (artículo 8.b), Industrias de Óptica e Indóptica (art 29, aunque con remisión al convenio sectorial de las industrias extractivas del vidrio y la cerámica y venta al mayor de esos materiales), Lagun SIPI (artículo 14), PEAPSA (artículo 30), Siemens Dematic (artículo 18) y Tecnimagen (artículo 11).

carácter ilegal, que debería por tanto haber sido objeto de observación por parte de la autoridad laboral competente de acuerdo con lo previsto por el artículo 90.5 ET, en el segundo la opción de abrir el ámbito del convenio a la aplicación de otro de nivel superior en una materia concreta es susceptible de un juicio más matizado. Entre otros argumentos, debido a que la ampliación de la duración de este contrato ha sido decidida en un ámbito en principio autorizado para ello, no habiendo hecho el convenio colectivo de empresa más que acogerse a ella.

De todos modos, el hecho de que sea posible admitir formalmente la legalidad de este segundo tipo de cláusulas no debe hacernos perder de vista su falta de adecuación respecto de la causa que justifica el carácter temporal de este contrato. Y es que la ampliación por la negociación colectiva de la duración máxima de este contrato hasta el límite anual antes indicado es capaz de permitir que se atiendan a través de él necesidades “eventuales” o “estacionales” de un año o incluso más duración. Algo que constituye, como salta a la vista, una contradicción en sus propios términos. Como salta a la vista, ésta es una consideración que no conduce per se a la anulación de las cláusulas en cuestión, toda vez que éstas cuentan con el respaldo de la ley, que de forma expresa introduce a través de ellas una relativización de la en principio estricta definición de la causa que justifica la celebración de este contrato. Pero que debería, al menos, inducir a los sujetos negociadores, especialmente por el lado sindical, a reconsiderar la aceptación más bien pacífica que de ellas se hace en los convenios colectivos, incluso cuando existen, como es el caso, obstáculos formales para ello. Una aceptación que está permitiendo que, en la práctica, esta modalidad termine por transformarse en una figura distinta, dirigida a permitir la cobertura de necesidades productivas de ciclo medio e incluso largo a través de contratos de duración determinada.

Naturalmente, frente a este panorama, una de las prácticas más recomendables de cara a favorecer una mejora de la calidad en el empleo está constituida, por paradójico que parezca, por la no utilización de la potestad antes referida, bien guardando silencio sobre el particular, cosa que hace por cierto más de la mitad de los convenios estudiados, o bien reafirmando expresamente la aplicación en su ámbito de los máximos legales, como de hecho ocurre con algunos de ellos⁹.

9 Vid., en esta dirección, aunque recurriendo a técnicas distintas, los convenios colectivos de las empresas Areva T & Derecho Ibérica (artículo 10.3) y Leventon-Centro de Trabajo de Sant Esteve de Sesroviors (artículo 7.2).

3. Un cierto interés por los contratos formativos y a tiempo parcial

Las cláusulas que hasta aquí han sido reseñadas pueden ser consideradas representativas de auténticas tendencias dentro de la negociación colectiva del sector de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones. No ocurre lo mismo con las que se mencionan a continuación, cuya menor incidencia permite valorarlas como expresivas solamente del interés de ciertos convenios por regular determinadas materias, haciendo uso de los espacios abiertos para ello por la legislación vigente.

Estas cláusulas están referidas a modalidades de contratación distintas de las temporales en sentido estricto previstas por el artículo 15 ET, como son los contratos formativos y a tiempo parcial y de relevo disciplinados por los artículos 11 y 12 del mismo cuerpo legal.

La presencia de cláusulas reguladoras de los contratos en prácticas y para la formación aparece en menos de la cuarta parte de los convenios estudiados. En el caso de los primeros, la única materia que es objeto de tratamiento es la retribución de los trabajadores en prácticas. Ello se debe al hecho de que este tema, conjuntamente con el relativo a la duración del período de prueba, son los únicos aspectos del régimen jurídico de este contrato que el artículo 11 ET deja en manos de la negociación colectiva de empresa. La determinación de “los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato”, así como de su duración, se encuentran reservados, en cambio, a “los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior”, por lo que no resulta posible una intervención de los sujetos negociadores de menor nivel¹⁰. Ahora bien, a la hora de fijar el salario de los trabajadores en prácticas, los convenios superan, como no podía ser de otro modo, los mínimos legales de 60 y 75% del salario correspondiente a las labores desarrolladas, según se trate del primer o segundo año de duración del contrato, recurriendo a cuantías diversas, como

10 Con todo, algún convenio colectivo, desoyendo esta restricción, lleva a cabo una delimitación del ámbito funcional de aplicación de este contrato, a la que es posible atribuir por obvias razones un valor meramente declarativo. Se trata del convenio de la empresa LM Composites Toledo, en cuyo artículo 7 se indica que, dado que “el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios cursados”, sólo resulta posible recurrir a esta modalidad contractual “para las actividades referidas a los grupos profesionales I, II, III, IV y V del presente convenio”.

el 65 y el 80 %, respectivamente¹¹, el 70 y el 90%¹² o el 75 y el 92%¹³, sin que sea posible encontrar dentro de los mismos alusión alguna al criterio que sirve de fundamento para la fijación de una u otra.

Una situación semejante se produce en el caso de los contratos para la formación, donde la mayor parte de los convenios de empresa que se ocupan de su regulación se limitan a fijar las retribuciones de los trabajadores contratados mediante esta modalidad, bien mediante de la mención de cantidades concretas¹⁴, o bien a través de la remisión a tablas salariales específicamente previstas para los mismos¹⁵. Con todo, existen aquí ciertos convenios que van más allá, ya sea fijando las concretas categorías de trabajos susceptibles de ser cubiertos a través de esta modalidad contractual¹⁶, estableciendo límites cuantitativos a su celebración¹⁷, o incluso extendiendo su duración más allá de los dos años previstos en principio por el artículo 11.2.c ET¹⁸. La primera de dichas cláusulas no puede, al menos en principio, ser considerada ilícita, por más que no aparezca prevista la posibilidad de su estipulación por el artículo 12 ET, al no encontrarse prohibida por éste ni resultar contraria a su naturaleza¹⁹. En cuanto a la segunda,

11 Véanse los convenios de las empresas PEAPSA (artículo 30.1.d) y Miesa Mantenimiento (artículo 23.1.c)

12 Convenio colectivo de la empresa LM Composites Toledo (artículo 7).

13 Los convenios colectivos que establecen estos porcentajes son los de las empresas Alcatel Servicios (cláusula 14.1), Alcatel Integración y Servicios (cláusula 14.1), Areva T&D Ibérica (artículo 10.2) y Technology Engineering Design and Manufacturing Europe (artículo 20).

14 Es el caso del convenio de la empresa PEAPSA (artículo 30.1.c), por medio del cual se fijan las siguientes cantidades: 566,02 euros brutos/mes x 14 pagas para el primer año, 666,95 euros brutos/mes x 14 pagas para el segundo y 781,32 euros brutos/mes x 14 pagas, a partir del tercero.

15 Según puede verse en los convenios de las empresas Alcatel Integración y Servicios (Cláusula 14.2), Alcatel Servicios (Cláusula 14.2), Areva T&D Ibérica (artículo 10.1) y Technology Engineering Design and Manufacturing Europe (artículo 20).

16 Se trata del convenio de la empresa LM Composites Toledo, en cuyo artículo 7 se precisa que el contrato para la formación “tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación”, por lo que “no será de aplicación” cuando se trate de “profesionales no cualificados y en especial para los grupos VI y VII”.

17 Es el caso del convenio citado en la nota anterior, que indica en el mismo artículo que “el número de trabajadores que la empresa podrá contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala: de veinticinco a cuarenta trabajadores: cuatro. Más de cuarenta trabajadores: cinco”. Esta escala, sin embargo, no supone ninguna mejora respecto de la prevista con carácter general por el artículo 7.2 del RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. Antes bien, implica un incremento de los volúmenes de contratos para la formación en los tramos de hasta cinco trabajadores, de seis a diez y de once a veinticinco, para los que esta norma prevé la contratación de uno, dos y tres trabajadores bajo esta modalidad. Con todo, como indican los artículos 11.2.b ET y 7.2 del RD recién citado, se trata de una escala que tiene carácter dispositivo para la autonomía colectiva.

18 Convenio colectivo de la empresa PEAPSA (artículo 30.1.c).

19 Salvo, claro está, que las labores a las que se haga alusión no sean, por su propia naturaleza, de las susceptibles de ser cubiertas a través de esta modalidad de acuerdo con la delimitación llevada a cabo por el artículo 12.2 ET.

debe recordarse que la validez de la fijación de un número máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla se encuentra limitada por el artículo 11.2.b ET, en el caso de los convenios de empresa, a los supuestos en que exista un plan formativo de empresa²⁰. Finalmente, respecto de la tercera de las estipulaciones reseñadas, conviene tener en cuenta que la ampliación de la duración de los contratos para la formación hasta el límite de tres años –o de cuatro, tratándose de minusválidos– está reservada expresamente a los convenios de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito sectorial inferior. La ilegalidad de su fijación a través de un convenio de empresa, como se hace en el caso que ha sido citado antes, resulta, de tal modo, manifiesta, al incurrir en el mismo exceso que las que extienden indebidamente el plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Es más, quizá sea precisamente por ello por lo que algunos convenios optan, igualmente aquí, por hacer una remisión a los convenios sectoriales provinciales de la industria siderometalúrgica, reguladores de esta peculiar modalidad contractual²¹. Una decisión que les permitiría “beneficiarse” también de las previsiones que sobre el particular puedan haberse incluido en ellos²².

Debe indicarse, finalmente, que la posibilidad prevista por el artículo 11.3 ET de que la negociación colectiva establezca compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido es recogida en al menos uno de los convenios estudiados²³, a través del cual se declara el compromiso de la empresa “de transformar en indefinidos todos aquellos contratos en prácticas que a fecha 31 de diciembre tengan una antigüedad superior a un año”.

Bastante más escasa es la presencia de cláusulas convencionales relativas a los contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. En ambos casos, las estipulaciones presentes afectan a unos pocos convenios, que adoptan soluciones singularizadas para cuestiones concretas relacionadas con el régimen jurídico de estos contratos. Éstas pueden tener un claro sentido garantista, como ocurre cuando se fija una duración mínima para los contratos a tiempo parcial de 15 horas semanales o 60 mensuales²⁴, cuando se prevé la obligación de la empresa de

20 Elemento al que, por cierto, no se alude en el caso de la cláusula citada en la nota 17.

21 Como el de la empresa Miesa Mantenimiento (artículo 23.1.c). Debe indicarse, con todo, que el mismo efecto es conseguido por aquellos convenios colectivos que remiten al convenio colectivo sectorial correspondiente para todos los aspectos relacionados con la contratación no regulados expresamente por ellos. Véase como ejemplo de ello lo dispuesto por el artículo 7 *in fine* del convenio de la empresa LM Composites Toledo.

22 Y eventualmente aplicar los límites cuantitativos que a la utilización de esta modalidad puedan haberse impuesto en aplicación de lo previsto por el artículo 11.2.b ET.

23 Concretamente, en el convenio de la empresa UNISYS España (artículo 82.9).

24 Según se aprecia en el convenio de las empresas Industrias de Óptica e Indóptica (artículo 30).

celebrar contratos de relevo “para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado”²⁵, o cuando se introduce el derecho del trabajador “relevista” conservar el puesto que venía ocupando al concluir su contrato, siempre que el mismo se mantenga, o a percibir una indemnización equivalente a 15 días de salario por año de servicios en caso contrario²⁶. En otros supuestos, empero, de lo que se trata es, más bien, de ampliar al máximo las posibilidades de utilización de estos contratos, superando con largueza los mínimos legales. Así ocurre, emblemáticamente, cuando se declara que “durante la vigencia del presente convenio no podrán realizarse más de 1.400 horas anuales entre ordinarias y complementarias, sin que en ningún caso estas últimas superen el 60% de las inicialmente pactadas²⁷. Debe recordarse que, de acuerdo con el artículo 12.5.c ET, el número de horas complementarias no puede exceder el 15 de las horas ordinarias objeto del contrato, salvo que por convenio colectivo se haya elevado ese porcentaje, pudiendo llegar en tal caso, como ocurre precisamente aquí, hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas. La falta de acatamiento de estos límites, bastante improbable en cualquier caso dada su dilatada extensión, viene sancionada, de todas formas, de manera más severa que la prevista por el legislador, en la medida en que los convenios que la incluyen indican, de manera coincidente, que “el incumplimiento de lo previsto en este apartado presumirá que el contrato se ha celebrado a jornada completa”²⁸.

Aunque es rescatable el interés que algunos convenios demuestran por el contrato de relevo, uno de los grandes olvidados por la negociación colectiva, no puede dejar de destacarse el muy escaso aprovechamiento que la negociación colectiva del sector viene haciendo de las amplias posibilidades de regulación convencional del contrato a tiempo parcial previstas por el artículo 12 ET, pese a que ello contribuiría a convertirlo en un instrumento al servicio de una gestión más flexible de las relaciones de trabajo, no vinculado necesariamente a un mayor nivel de precariedad si se adoptan las cautelas pertinentes desde el lado sindical.

25 Convenio de la empresa LM Composites Toledo (artículo 7).

26 Según se lee en el convenio de la empresa Navarra de Componentes Electrónicos (artículo 48).

27 Así, en redacción coincidente, los convenios de las empresas Miesa Mantenimiento (artículo 23.1.e) y PEAPSA (artículo 30.1.e)

28 Téngase en cuenta que, de acuerdo con el artículo 12.5.h ET, el incumplimiento empresarial del régimen previsto por la ley y los convenios colectivos para las horas complementarias tiene en principio como consecuencia únicamente la no consideración como conducta laboral sancionable de la negativa del trabajador a su realización. No puede ocultarse, por lo demás, que lo que la cláusula transcrita pretende establecer, a pesar de su deficiente redacción, no es propiamente que los contratos en cuestión se presumirán celebrados a jornada completa salvo prueba en contrario del carácter limitado de la jornada en ellos pactada, cosa carente de sentido en estos casos, sino la conversión automática de los mismos en contratos a jornada completa como consecuencia del incumplimiento.

4. La presencia esporádica de compromisos de empleo

Un contenido no infrecuente dentro de la negociación colectiva del sector, ya que se encuentra presente en alrededor de una cuarta parte de los convenios colectivos estudiados, son las estipulaciones en materia de empleo. En la base de este interés se sitúa, sin lugar a dudas, la situación de crisis por la que el mismo viene atravesando, que convierte en especialmente relevantes este tipo de cláusulas, seguramente menos importantes cuando la expansión de la actividad productiva sirve de acicate para la contratación de nuevo personal y la mejora de las condiciones de permanencia del ya existente. Es importante observar, de todas formas, que estas cláusulas conviven con una política de facilitación del empleo de los contratos de trabajo de duración determinada, cuyos alcances han sido descritos en el segundo de los apartados del presente trabajo. En estas condiciones, no es difícil aventurar que las mismas constituyen, en más de una ocasión, precisamente la contrapartida del aumento de los márgenes de flexibilidad en el uso de dichos contratos reconocida al empresario. Ello conduce a prestarles una especial atención, tanto desde la perspectiva de sus contenidos como de su exigibilidad.

A diferencia de lo que ocurre tratándose de la negociación colectiva de otros sectores, no abundan en el caso del de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones las declaraciones, pronunciamientos o comentarios de alcance general sobre la política de empleo o el fomento de la estabilidad de las plantillas²⁹. Frente a este tipo de pactos, de valor puramente pedagógico, es posible detectar un conjunto de cláusulas que establecen compromisos concretos en materia de empleo, normalmente vinculadas con su incremento y la mejora de su calidad. Estas cláusulas responden a una variada tipología, como se verá a continuación.

En primer lugar están las cláusulas que establecen el compromiso del empresario de proceder a la contratación por tiempo indefinido de un cierto número de trabajadores. Esta es una estipulación infrecuente dentro del sector, ya que so-

29 Si acaso, a título puramente de ejemplo, puede verse el convenio de la empresa SEIRT, cuyo artículo 11 indica, sin que ello sea objeto de mayores concreciones en los artículos siguientes, que “el contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo”.

lamente uno de los convenios estudiados la prevé³⁰. Más habituales son las cláusulas que se vinculan con la mejora de la calidad del empleo, mediante la previsión de compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos. Si se descarta tener en cuenta los supuestos en que lo que hacen los convenios es solamente aludir a la posibilidad de llevar a cabo dichas conversiones de acuerdo con la legislación vigente³¹, dada su evidente inutilidad, es posible distinguir aquí dos tipos de cláusulas: las que prevén la conversión de un determinado número de trabajadores temporales en fijos³² y aquellas que lo que hacen es disponer dicha conversión, con carácter general y abstracto, para todos aquellos que cumplan determinados requisitos, por lo general relacionados con la duración de sus contratos³³ o su antigüedad³⁴. En ambos casos debe tenerse en cuenta, de todas formas, que la presencia de este tipo de cláusulas no sir-

30 En concreto, el convenio de la empresa UNISYS España, que en su artículo 82.10 se compromete "a realizar un mínimo de contrataciones de carácter indefinido 'ab initio' por el número equivalente al 2 % de la plantilla media de la empresa a fecha 31 de diciembre del año anterior".

31 Que aparece referida en convenios como los de las empresas Alcatel Servicios (cláusula 14.5), Dimetronic (artículo 8.b) y Technology Engineering Design and Manufacturing Europe (artículo 20).

32 Así, el convenio de la empresa Novo Comlink España, de acuerdo con cuyo artículo 12 "la compañía se compromete durante el ejercicio 2005, a la conversión en indefinidos de 28 contratos de trabajo de personal directo de los concertados en noviembre de 2002". En la misma dirección, puede verse también el convenio de la empresa Raytheon Microelectronics-Málaga, que en su artículo 13.4 prevé que "los cinco trabajadores de plantilla que, a la suscripción del presente convenio colectivo, se encuentran sujetos a contratos de naturaleza temporal, pasarán a la situación de indefinidos con fecha de efectos 1 de julio de 2003".

33 Es el caso del compromiso asumido por la empresa UNISYS a través del artículo 82.9 de su convenio colectivo de transformar en indefinidos los contratos en prácticas que tengan una antigüedad superior a un año, al que se ha hecho referencia antes. Un pacto similar se detecta en el convenio de la empresa Actaris Contadores, cuyo artículo 24.2 estipula el compromiso de la misma de "pasar a contratos indefinidos, durante la vigencia del presente convenio, los contratos que agoten el tiempo máximo de duración". Mas complejo, y en buena medida discutible, es el texto incluido en el artículo 26 del convenio de la empresa Digitex Informática, donde se estipula: a) que el "personal de estructura" pasará "a ser indefinido cuando alcance un año de antigüedad en el puesto de responsabilidad"; b) que el "personal de operaciones adscrito a Centros de Atención a Clientes será indefinido cuando ostente cuatro años de antigüedad, hasta alcanzar el límite del 30 por 100 de la plantilla"; y c) que "la empresa se compromete a contratar indefinidamente a todos los trabajadores/as con minusvalía certificada igual o superior al 33 por 100, una vez que hayan cumplido el período de prueba". Las dos primeras estipulaciones resultan cuestionables en la medida en que, en la práctica, más que prever la conversión en indefinidos de los contratos temporales, lo que hacen es imponer la temporalidad como vía de ingreso en la empresa, supeditando la adquisición de la fijeza a determinados "períodos adquisitivos", por lo demás sumamente prolongado al menos en uno de los casos. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el porcentaje mencionado en el segundo de los supuestos, más que favorecer la estabilidad lo que hace es confirmar que la finalidad de esta cláusula es consolidar la temporalidad como forma ordinaria de vinculación para la actividad a la que viene referido.

34 Puede verse en esta dirección el artículo 13 del convenio de la empresa Eliop, conforme al que "las contrataciones temporales pasarán a ser contratos indefinidos a partir de la fecha en que se cumplan dos años de permanencia continuada en la empresa".

ve para legitimar ab initio la validez de los contratos temporales objeto de conversión, que es posible que no respondan en muchos casos a una causa real y efectiva. Asimismo, conviene advertir que los requisitos establecidos para la conversión por dichas cláusulas no deben ser entendidos en ningún caso como presupuestos para la adquisición de fijeza dentro de la empresa. Antes bien, cualquier contrato de trabajo que no pueda ser vinculado a una necesidad productiva de carácter temporal deberá, en cumplimiento de lo previsto por la legislación vigente, ser celebrado por tiempo indefinido.

Con todo, hechas estas salvedades, y teniendo en cuenta que la temporalidad es un mal enquistado en nuestras relaciones laborales que es preciso combatir mediante medidas de carácter excepcional como las descritas, este tipo de cláusulas de conversión cumplen una función útil de cara a la mejora de la calidad del empleo, como lo demuestra el hecho de que el propio artículo 15.5 ET, luego de la reforma operada en su texto a través del RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, haya recurrido a un mecanismo de este tipo con el fin de combatir dicho mal. Naturalmente, al imponerse ya a través de esta norma la adquisición de la condición de fijos de todos aquellos trabajadores que hayan estado empleados temporalmente, mediante dos o más contratos temporales, durante un plazo superior a veinticuatro meses dentro de un período de treinta, la estipulación de cláusulas convencionales como las descritas sólo tiene sentido si dicho efecto se vincula a la celebración de un único contrato temporal o se impone por períodos inferiores al indicado.

En la misma dirección de garantía del empleo, aunque desde una perspectiva distinta, apuntan las cláusulas que imponen al empresario el mantenimiento de los niveles de empleo existentes, con limitación o renuncia por parte del mismo a los despidos por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa durante el período de vigencia del convenio. Aunque infrecuentes en este sector, nuevamente encontramos al menos un convenio dentro de los estudiados que introduce un compromiso de esta naturaleza³⁵.

Lo mismo puede decirse de las cláusulas de ciertos convenios que buscan limitar el recurso a formas externas de contratación, favoreciendo así el reclutamiento directo de personal y el mantenimiento de los niveles de empleo de la empresa. Este tipo de cláusulas afectan esencialmente a la utilización de los

35 En concreto, el convenio de la empresa Tecnimagen, en cuyo artículo 62 se recoge el compromiso de la misma de “mantener la plantilla objetivo en 144 trabajadores”, añadiendo que, “de sobrevenir algún desajuste” éste “se resolvería solamente mediante la oferta de bajas voluntarias incentivadas, previa información al Comité, no utilizándose en ningún caso los mecanismos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores”.

servicios de Empresas de Trabajo Temporal, en relación con las cuales varios convenios de sector, bien prevén su carácter excepcional³⁶, bien lo limitan a determinados supuestos³⁷, o bien lo condicionan al cumplimiento de ciertos requisitos³⁸. Aunque pueda discutirse la aptitud de los convenios colectivos para restringir validamente las posibilidades de empleo de esta clase de empresas previstas por la ley, no cabe duda de la presencia de estipulaciones como las descritas contribuye de manera relevante su encauzamiento. De allí que pudiera resultar aconsejable que, a pesar de estar sujeta a las mismas matizaciones, se plantease la posibilidad de introducir referencias de parecido alcance respecto del recurso a las contrataciones y subcontratas, no para impedir su empleo como mecanismo al servicio de una eficiente organización de los procesos productivos, sino para evitar que opere como mera herramienta de transformación de puestos de trabajo fijos de carácter “interno” en contratos “externos” de naturaleza temporal. Esta es una preocupación que, al menos de momento, aparece de manera muy limitada dentro del sector. Si acaso, es posible encontrar un convenio colectivo que establece, de manera ciertamente ambigua, que “la dirección de la empresa perseguirá, dentro de los parámetros organizativos y económicos, evitar la subcontratación de trabajos que sean realizables dentro de la misma”³⁹.

Es importante observar que esta emergencia, todavía tímida pero ya relevante, de las cláusulas de empleo en la negociación colectiva del sector no ha venido

36 Por ejemplo, el convenio de la empresa Eliop, cuyo artículo 13 dispone que “las contrataciones se realizarán preferentemente de forma directa o mediante soluciones distintas de las ETT”. O el convenio de Siemens, de acuerdo con cuyo artículo 42, “la empresa se compromete a limitar, en lo posible, y a utilizar en los casos estrictamente necesarios, las contrataciones a través de ETT”.

37 Así, según el artículo 7 del convenio de LM Composites Toledo, “los contratos de puesta a disposición (...) servirán exclusivamente par cubrir actividades ocasionales, tales como las sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones, inventarios, trabajos auxiliares, así como trabajos puntuales de producción o aquellos que no hayan podido ser cubiertos por la vía habitual de selección de personal”. En el caso del convenio de la empresa Navarra de Componentes Electrónicos, el recurso a las empresas de Trabajo Temporal se limita, según su artículo 47, a la necesidad de “atender determinadas obras puntuales, acumulación de tareas, sustituciones por ILT, vacaciones ...”. Finalmente, el convenio de la empresa Siemens restringe a través de su artículo 42 dicha utilización a tres supuestos: ausencias imprevistas y de duración incierta (bajas laborales), vacaciones y “otras circunstancias que puedan ser limitadas en el tiempo y que aconsejen la contratación a través de ETT, con un límite de tres meses”. Puede verse también, en parecida dirección, el convenio de la empresa Industrias de Óptica e Indóptica (artículo 32).

38 En este sentido, el convenio de la empresa Siemens exige en el artículo recién citado, adicionalmente, que la empresa contratada se encuentre acogida al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, en tanto que el de la empresa Navarra de Componentes Electrónicos añade a dicho requisito el de que las tareas a realizar “no puedan ser asumidas por empresas de carácter social” que sean “habituales colaboradoras”.

39 Concretamente, el convenio de la empresa LM Composites Toledo (artículo 9).

acompañada de la introducción de mecanismos dirigidos a asegurar su cumplimiento. En este sentido, ni uno solo de los convenios estudiados prevé qué consecuencias debe asignarse a la falta de acatamiento de este tipo de compromisos. Si bien es posible entender que la mayor parte de estas cláusulas forman parte del contenido normativo de los convenios considerados, y que resultan por tanto jurídicamente exigibles, resultaría deseable que fuesen esos mismos convenios los que estableciesen las sanciones aplicables a su incumplimiento. De este modo no sólo se evitarían las dificultades derivadas de su eventual exigencia en sede judicial, siempre problemática al tratarse de cláusulas creadoras de obligaciones de hacer, difícilmente ejecutables en sus propios términos en contra de la voluntad del afectado, sino que se favorecería una política empresarial de cumplimiento puntual y voluntario de las mismas. En especial, dado que las cláusulas en cuestión se encuentran en muchos casos vinculadas a las estipulaciones que facilitan el uso de las modalidades de contratación temporal u otros mecanismos de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, pudiera ser recomendable que su falta de acatamiento tuviese prevista como consecuencia, precisamente, la imposibilidad de hacer uso de tales facilidades. Al no ocurrir así, nos encontramos ahora mismo ante el desequilibrado intercambio entre unas cláusulas de empleo de difícil exigibilidad en caso de una negativa empresarial a su cumplimiento y unos compromisos en materia de contratación flexible que, además de resultar en muchos casos de discutible fundamento causal, resultan aplicables en cualquier caso.

5. Observaciones finales

Como habrá podido comprobarse, si bien existe dentro de la negociación colectiva del sector de empresas fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones un evidente interés por regular el uso de las modalidades de contratación laboral, y en especial los contratos de duración determinada, éste no responde necesariamente a la preocupación por adaptar su empleo a la peculiar realidad productiva del mismo o establecer garantías frente a su uso fraudulento. Antes bien, lo que se trasluce en bastantes casos es más bien una vocación de facilitar su utilización para la satisfacción de necesidades productivas de dudosa temporalidad, recurriendo para ello a fórmulas que, si bien dan la impresión de encontrarse bajo la cobertura de la legislación vigente, en la práctica contribuyen a vaciar de contenido la exigencia de causalidad que la sustenta.

Esta tendencia, funcional sin duda a la adopción por parte de algunas de las empresas del sector de una estrategia de enfrentamiento ante su crisis actual basada en la reducción de los costes laborales vía elevación de los índices de temporalidad, convive, de todas formas, con la emergencia de una política de introducción en los convenios colectivos de compromisos de empleo de diverso tipo y factura, bien que en un volumen inferior de supuestos y con un evidente problema de exigibilidad.

Naturalmente, estas dos líneas de tendencia no son separables la una de la otra. Antes bien, seguramente subyace a ellas un cierto intercambio de contrapartidas, como ha habido ocasión de insinuar antes. Ahora bien, precisamente por ello, no estaría de más que los sujetos negociadores de los convenios, y en especial los representantes de los trabajadores, intentasen que el intercambio entre las mismas se produjese de una manera más equilibrada. De un lado, tratando de introducir mayores cautelas en el uso de los contratos de trabajo de duración determinada, aunque sin negar su legítima utilización como herramienta de gestión flexible de las variables necesidades productivas de las empresas. Y, del otro, buscando que las cláusulas que facilitan el empleo de estos contratos dentro de los límites legales y con respeto del principio de causalidad se vean siempre acompañadas de la estipulación de compromisos concretos en materia de empleo adaptados a la peculiar situación de las empresas. Unos compromisos de empleo que deberían, por lo demás, venir acompañados de mecanismos convencionales de sanción, relacionados con el acceso a los instrumentos de flexibilidad introducidos por el propio

convenio, que hagan que su acatamiento no dependa exclusivamente de la buena voluntad de los sujetos obligados.

Si avanzase en esta deseable dirección, la negociación colectiva sobre modalidades de contratación laboral estaría en condiciones de realizar una importante contribución para la consolidación dentro del sector de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones de ese modelo de desarrollo productivo basado, a la vez que en la flexibilidad, en el fomento de las capacidades y el compromiso de quienes en él trabajan que es el único que estará en condiciones de sacarlo, a mediano y largo plazo, de la difícil situación por la viene atravesando.

II. Aspectos básicos de la ordenación salarial en el sector de las empresas fabricantes de TIC

1. Introducción

El análisis de los componentes retributivos en el sector de las TIC'S presenta una serie de particularidades que se reflejan en la gran diversidad de opciones manifestadas en los convenios analizados. Pese a que este estudio se centra en un sector concreto de actividad, ello no supone una homogenización en la estructura salarial, sino que los sujetos negociadores han optado por singularizar los elementos que conforman las partidas retributivas. La escasa existencia de convenios que posean un ámbito de aplicación superior a la empresa, unido al hecho de que en un alto porcentaje se esté hablando de empresas pequeñas, genera que la regulación de condiciones de trabajo quede estrictamente vinculada a las particularidades propias de cada compañía y, consecuentemente, a la situación y condicionamientos singulares la empresa en cuestión. Ello provoca que, las conclusiones que se puedan obtener, deban valorarse de forma global, y no como una pauta aplicable a todos y cada uno de los convenios analizados.

Sin embargo, el hecho de la existencia de un régimen salarial diversificado no obsta a que puedan extraerse algunas pautas que resultan significativas y que, en ocasiones, se presentan con una cierta reiteración.

2. La segmentación personal del ámbito de aplicación salarial: la exclusión convencional y las dobles escalas salariales

El papel del convenio colectivo como homogenizador e identificador de las condiciones laborales y, en particular, de las retributivas, sufre un importante retroceso en los convenios de este sector como consecuencia de la diferenciación de regímenes jurídicos aplicables a los sujetos que, en principio, debieran quedar comprendidos en su ámbito. Diferentes son las causas que provocan esa segmentación entre grupos de trabajadores. Del análisis de la muestra hemos querido subrayar al menos dos, que desde nuestra perspectiva, provocan este fenómeno: la exclusión personal convencional y las dobles escalas retributivas.

2.1 La exclusión personal del ámbito retributivo de aplicación convencional

Aunque la mayor parte de los convenios estudiados incluyen dentro de su ámbito de aplicación personal al conjunto de trabajadores pertenecientes a la plantilla y los que se contraten durante la vigencia del convenio -con las clásicas exclusiones del personal de alta dirección y puestos de responsabilidad-, existe otro número importante que amplía considerablemente la exclusión personal. A diferencia de otros sectores, es reseñable el gran número de trabajadores que quedan excluidos de la aplicación conjunta del convenio, derivándose de ello una segmentación a la hora de la aplicación convencional, con las repercusiones que ello provoca y a las que más tarde haremos alusión.

En estos casos, dicha inaplicación del convenio colectivo suele manifestarse de dos maneras distintas. Una total, mediante la exclusión del conjunto del convenio a determinadas categorías de trabajadores⁴⁰ y, otra parcial, a través de la excepción aplicativa de materias concretas (entre las que suele incluirse

40 Véanse los convenios de Bombardier European Investments, (art. 3) y Bombardier European Holdings, (art. 3), que excluyen al personal de alta dirección y a los niveles de organización jerárquica I y II. De la misma manera el Convenio de Cádiz Electrónica, en su artículo cuarto, excluye del ámbito de aplicación a los directores de planta, directores de departamento y los empleados del servicio internacional. Por su parte, el convenio de Eliop (art.1) indica que no será de aplicación el convenio a quien lo acuerde con la empresa.

las prescripciones retributivas) a específicos colectivos que quedan sujetos al resto de cláusulas negociadas colectivamente. Son precisamente estas exclusiones retributivas -las más numerosas-, sobre las que nos vamos a detener. No podemos establecer una cláusula tipo que subsuma las distintas maneras en las que se produce esa exclusión parcial, dadas las diferentes fórmulas empleadas convencionalmente. No obstante, frente a algunos convenios que detallan los sujetos excluidos⁴¹, otros hacen una referencia poco concisa de cuáles son los trabajadores a los que el régimen retributivo general se les puede excepcionar, dejando en manos de la dirección de la empresa la especificación del mismo⁴².

En otras ocasiones es el propio convenio el que atribuye al trabajador -casi siempre con la necesaria ratificación o a propuesta de la empresa- la opción de elegir si se vincula al capítulo retributivo negociado, o si prefiere excluirse del mismo y quedar al margen de lo estipulado convencionalmente⁴³. En estos últimos casos, la posibilidad de elección suele quedar directamente vinculada a la aplicación al trabajador de un salario por objetivos o no. Por tanto, es la diversidad de sistemas retributivos la que hace que en materia salarial el convenio sea o no de aplicación. Desde nuestra perspectiva, resulta cuestionable que las condiciones económicas de estos trabajadores no queden establecidas en el convenio colectivo por el hecho de que el sistema retributivo aplicable se estructure en función del rendimiento o de los objetivos. La identificación de cuáles son las partidas que debieran delimitar el salario pueden quedar perfectamente definidas colectivamente -como ocurre en numerosos convenios-, con las garantías de seguridad, publicidad y participación colectiva que de él se derivan⁴⁴.

41 Como se puede comprobar en los convenios de Raytheon Microelectronics España (art. 3), Sanmina-SCI España (art.1) o Bombardier European Investments (art.3).

42 El convenio de Dimetronic indica en su artículo 11 que, "existen otras personas no incluidas en las mencionadas tablas cuyos sueldos se establecen "ad personam". Por su parte, el convenio de Alcatel España en su artículo 1 expone que, para algunos trabajadores con grado 12 o inferior que estén sujetos a un sistema de trabajo por objetivos, "la compañía, fuera del ámbito de aplicación del convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a las establecidas en el convenio colectivo...". Asimismo, el artículo 2 del convenio colectivo de Avaya Comunicación España recoge que el comité de empresa recibirá información de las personas excluidas del ámbito de aplicación del capítulo V (salarios) del presente convenio.

43 Tal y como se pone de manifiesto en los convenios de Cádiz Electrónica (art. 4), o Sanmina-SCI España (art. 17), entre otros.

44 El convenio colectivo de Alcatel España indica en su artículo 21 la aplicación para un determinado colectivo de trabajadores de "su normativa interna", al margen de lo dispuesto en el convenio colectivo en materia de pluses.

Como resultado del análisis se comprueba que, aunque con bastantes excepciones⁴⁵, la causa de esa exclusión viene producida por la aplicación de sistemas salariales que individualizan las percepciones de los trabajadores, pero sin definir colectivamente cuáles son los criterios que dan lugar a esa diversidad. Este hecho, sin duda da lugar a una segmentación⁴⁶ de los trabajadores vinculados a la empresa, dividiéndolos en aquellos que salarialmente están vinculados al convenio y aquellos otros que no. Esta situación provoca que sean los contratos de trabajo, los acuerdos, los pactos colectivos o directamente la voluntad empresarial los que jueguen un papel trascendental a la hora de fijar las retribuciones, relegando en muchas ocasiones al convenio a la determinación de otras condiciones de trabajo o a un simple factor de garantía mínima de percepciones⁴⁷, sin asumir el protagonismo de identificador de los criterios que conforma la estructura retributiva.

Entre otras muchas consecuencias, esa individualización salarial puede dar lugar al aumento de los márgenes discrecionales del empresario o a la falta de conocimiento del trabajador de las percepciones a las que tiene derecho⁴⁸ como consecuencia de la ausencia de publicidad de las cláusulas que lo delimitan. Asimismo, puede provocar la eliminación del control sindical en la materia, a una pérdida del papel homogenizador del convenio colectivo, o dar lugar a diferencias retributivas no objetivizables⁴⁹. En cualquier caso, estos efectos de la individualización ocasionan una fragmentación dentro de una de las condiciones de trabajo más relevante como es el salario, sin unos criterios significativos que validen una segmentación en el ámbito de aplicación personal.

45 De la muestra nos resulta complicado extraer conclusiones definitivas del porqué se producen esas exclusiones al margen de los supuestos ya mencionados de los sistemas de evaluación por desempeño. En cualquier caso, parece atisbarse una gran dificultad por parte de los sujetos negociadores del convenio, y particularmente por la representación de los trabajadores, a la hora de pactar unas condiciones salariales que abarquen la totalidad de la plantilla. Variables tales como la crisis del sector, destrucción de empleo, poca presencia sindical, entre otras, creemos no colaboran a facilitar la elaboración convencional de un marco salarial que incluya a la totalidad de la plantilla.

46 Incluso algún convenio –concretamente el de Unisys España (arts. 10 y 11)-, llega a particularizar el porcentaje máximo de trabajadores a los que no se les aplicará el incremento salarial pactado en convenio, lo que ejemplifica esa segmentación de la que estamos hablando.

47 Como más tarde veremos, algunos convenios colectivos indican que lo establecido en ellos sólo supone una garantía mínima de percepción, mencionando sin regular, otros procedimientos “extra convencionales” que pueden dar lugar a crecimientos salariales.

48 Nos ha llamado particular atención el anexo II del Convenio colectivo de Sanyo España, el cual indica que, “Durante la vigencia de este Convenio, estos salarios se considerarán como de referencia, en consecuencia, podrán existir en cualquiera de los niveles, personas cuyo salario esté por debajo o por encima del que figura en su correspondiente nivel en este Anexo”.

49 Ello da lugar, como anteriormente se puso de manifiesto en el informe, “a diferencias entre los salarios nominales previstos en los convenios y los realmente abonados a los trabajadores, lo que constituye un factor de relativización de aquellos”.

Pero frente a estos supuestos, existen en la muestra otros convenios que desde nuestra óptica sí recogen suficientemente la diversidad salarial en función del trabajo por objetivos⁵⁰. En concreto, la recepción de los criterios para identificar las partidas salariales de los trabajadores sujetos a una valoración por desempeño y los que quedan excluidos, permite incluir dentro del ámbito de aplicación del convenio a todos los trabajadores de la empresa. Esta buena práctica evita la individualización de las condiciones salariales y la fragmentación entre aquellos colectivos sujetos a convenio en materia salarial y los que están excluidos en su aplicación. Además de mantener una unidad normativa en la aplicación retributiva, se evitan los problemas antes mencionados de falta de garantías, publicidad, control sindical o discrecionalidad que, entre otros, genera la ausencia del tratamiento salarial uniforme al margen del convenio colectivo.

2.2 Las dobles escalas como causa de segmentación retributiva. El personal de nuevo ingreso

Como anteriormente se ha señalado, en este sector existen convenios que excluyen de la aplicación salarial general a un conjunto de trabajadores. En otros supuestos, si bien no se produce esa separación convencional, sí se generan diferencias retributivas que provocan una segmentación salarial para un grupo de trabajadores por causas ajenas al desempeño de la actividad laboral. Concretamente nos estamos refiriendo a supuestos de dobles escalas salariales vinculadas al ingreso del trabajador en la empresa.

No cabe duda de que la existencia de cláusulas que dan lugar a diferencias retributivas vinculadas a las nuevas contrataciones genera una diversificación en el tratamiento salarial. De una parte provoca una fragmentación en el ámbito personal al multiplicarse, sólo por este hecho, las bases sobre las que se calculan las retribuciones de los sujetos a convenio. De otro lado, la estructura salarial se ve alterada respecto a la “general” dado que los parámetros de delimitación cuantitativa quedan excepcionados para este colectivo.

La mayor parte de los convenios analizados que incluyen este tipo de cláusulas emplean como criterios de diferenciación la necesidad de permanencia en la

50 Pese, desde nuestra perspectiva, a algunas deficiencias en la estructura salarial, el Convenio de A Novo Comlink, refleja en su artículo 14 y ss, una identificación de las diferentes partidas salariales que componen la estructura retributiva de aquellos trabajadores que están sujetos a un sistema por objetivos y aquellos otros a lo que no les resulta de aplicación este sistema. Más explícito resulta el Convenio de Audioteclnic Desarrollo, S.L., que diferencia entre las retribuciones del personal valorado y no valorado, haciendo una descripción de las diferentes partidas retributivas que componen el salario para cada grupo de trabajadores.

empresa por un periodo determinado y/o la contratación indefinida del trabajador. También, la medida puede carecer de justificación expresa⁵¹ o venir directamente referenciada en el convenio a través de expresiones tales como “que la continuidad en la empresa y la fijeza en la misma condicionan la preparación y la adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa, que diferencian su labor del personal sujeto a contratación temporal”⁵² o que “las nuevas contrataciones no desempeñan en toda su extensión el mismo trabajo al no tener la formación y experiencia profesionales”⁵³.

Esa diferenciación salarial entre colectivos de nuevo ingreso y “antiguos” puede estar referida a la totalidad de las percepciones del trabajador, o solamente a algunos conceptos retributivos, con lo que la incidencia es variable en función de la opción adoptada por el convenio y por tanto con una mayor o menor repercusión en las remuneraciones a percibir⁵⁴.

Junto a ello, resultan relevantes las fórmulas empleadas por los convenios de este sector para indicar cuáles serán las cuantías a percibir por el personal de nuevo ingreso. Si bien existen supuestos en donde es el propio convenio el que expone en sus tablas las percepciones de este colectivo, otros remiten al convenio colectivo provincial de referencia la cuantificación del salario⁵⁵ o, incluso, es el contrato de trabajo individual el que asume esta función⁵⁶. Desde nuestra perspectiva, esta singularización provoca una auténtica huida en la aplicación del marco general retributivo a ciertos colectivos que, por el simple hecho de no haber transcurrido un determinado tiempo, se ven abocados a una situación no igualitaria respecto del resto de la plantilla.

No obstante, y pese a la existencia de algunas sentencias del TC y del TS⁵⁷, creemos que la presencia de este tipo de cláusulas provoca disfunciones salariales que afectan a la paridad en las retribuciones por el desempeño de un mismo trabajo, abogándose por su supresión y por la instauración de otros contenidos que no supongan una segmentación retributiva basada en el simple hecho de la permanencia en la empresa.

51 La justificación de la medida no aparece reflejada en los convenios de Indra EWS (arts 52 y 53), Industrias de Óptica y Indóptica (art.53.5), Eliop (art. 7) y NCR España (art. 45), entre otros.

52 Tal y como recoge el Convenio de Siemens Dematic en su artículo 10.1

53 En los términos expuestos por el Convenio de Siemens en el artículo 9 b).

54 Frente a los convenios de Televes, Siemens, Siemens Dematic o Indra, el Convenio de Industrias de Óptica e Indóptica sólo realiza esta diferenciación respecto de las primas por calidad y cantidad de trabajo y el de NCR España, respecto de la revisión salarial.

55 Como ocurre en los convenios de Indra o Siemens Dematic.

56 Tal y como se expone en la cláusula adicional tercera del Convenio de Televés.

3. Estructura

Si, como ya hemos visto, desde la perspectiva personal existen notables diferencias entre los convenios de este sector, dicha diversidad se acrecienta cuando analizamos los aspectos materiales de la estructura salarial.

La existencia de una estructura salarial, pese a la diversidad con que la autonomía colectiva la pueda reflejar, resulta un factor trascendental de ordenación y clarificación de los distintos componentes que conforman el salario. La comprensión de sus elementos por parte de los sujetos implicados es una pieza esencial para el conocimiento de las cantidades a las que se tiene derecho a percibir y sustento de posibles reclamaciones en caso de incumplimiento de los criterios que dan lugar a una determinada percepción.

Como punto de partida, se ha podido apreciar como no existe una distribución salarial uniforme en los convenios estudiados. Es más, la ordenación salarial reflejada convencionalmente es en pocos puntos coincidentes, lo que provoca que existan escasas similitudes. Pese a ello, algunas coordenadas sí presentan cierta homogeneidad, pudiendo establecerse algunos parámetros comunes.

En primer término, se puede observar que el hecho de que en la mayor parte de los convenios no exista una remisión a otros⁵⁸ puede indicar, en un principio, que el convenio se convierte en aglutinador de todas las condiciones de trabajo y, en particular, de las salariales⁵⁹. Así, esta norma paccionada intenta

57 Hemos preferido no entrar a valorar en este estudio las decisiones -que desde nuestra perspectiva, son bastante controvertidas en algunos de sus planteamientos-, hechas por el TC en sus sentencias 119/2002, de 20 de mayo o 27/2004, de 4 de marzo, para cuyo análisis más detenido, así como el de otras decisiones jurisprudenciales remitimos a las conclusiones que se efectuaron en los anteriores Observatorios de negociación colectiva (2004-2006).

58 En la mayor parte de los convenios no se menciona la aplicación complementaria o subsidiaria de otro convenio colectivo, dando lugar a esa autosuficiencia de la que hablamos. No obstante, algunos explícitamente excluyen la aplicación de otros convenios (Convenio de Alcatel España, cláusula primera, o el artículo 8 del Convenio Industrias de Óptica e Indóptica que excluye también la aplicación de la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica).

59 Aunque en menor número, algún convenio sí utilizan la remisión a ordenanzas laborales a otros convenios, en algunos aspectos tales como salario base o complementos. En este sentido, puede verse el art. 8 del Convenio de Barayo o el art. 3 del de Lagun Izpi. Pero también, las remisiones tienen en ocasiones la finalidad de garantizar una percepción mínima, para lo que se vinculan a otros convenios. En concreto, estos supuestos los encontramos en el Convenio de Navarra de componentes electrónicos, en donde su artículo 16, establece como salario mínimo garantizado el dispuesto en el Convenio del Metal de Navarra. En parecidos términos garantizadores, el Convenio de Miesa Mantenimiento, indica en su artículo tercero que, si una vez aplicadas las subidas salariales el trabajador tiene una retribución inferior a la de su categoría en el Convenio del Metal de Vizcaya, se aplicará esta última. Con una finalidad completamente distinta, el Convenio de Indra (arts.52 y 53) o el de Siemens Dematic (art. 10) remiten al convenio colectivo provincial de referencia para determinar la remuneración de los trabajadores de nuevo ingreso.

asumir un papel de autosuficiencia a la hora de configurar la estructura retributiva. Sin embargo, como ya hemos manifestado, de la muestra se desprende que existe un gran número de trabajadores que queda excluido de la aplicación del régimen salarial, lo que evidencia una falta de armonización personal dentro de su ámbito. Además, en bastantes ocasiones, el convenio deja abierta la posibilidad a que sea la autonomía individual la que explicita los criterios que se utilizan para delimitar la estructura salarial. En estos casos, el convenio se configura simplemente como un límite mínimo de percepción, como un suelo garantizado de retribución, más que como una auténtica disposición convencional reguladora de las diferentes partidas salariales.

Por otro lado, y también con carácter general, llama la atención que la negociación colectiva en este sector no se configura como “un instrumento adecuado para establecer la definición y los criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial”, tal y como recoge el AINC 2005⁶⁰. La falta, entre otros factores, de una adecuada clasificación de las partidas salariales, la ausencia de delimitación causal de cada uno de los complementos o la carencia de una especificación de criterios objetivables, entre otros elementos que más tarde detallaremos, no avalan la consecución del objetivo propuesto.

3.1 Percepciones retributivas mínimas: el salario base y salario mínimo garantizado

La existencia en este sector de numerosos convenios en los que la retribución total se encuentra importantemente vinculada a la consecución de unos objetivos hace que tanto el salario base como los salarios mínimos garantizados jueguen un papel destacado como suelo de percepciones. Al margen de las funciones tradicionales del salario base dentro de la estructura salarial -que se reseñarán más adelante-, desde nuestra perspectiva en este sector posee una mayor relevancia cuando los complementos salariales no resultan de aplicación al trabajador, bien por incumplimiento de los requisitos para su abono o bien cuando, al no encontrarse correctamente definidos, no forman parte de la nómina del asalariado por diferentes motivos. Este mismo papel, aunque con una más específica función aseguradora, lo cumple el denominado salario mínimo garantizado en el que el salario base forma parte de su estructura.

60 Tanto en esta versión de 2005, como en anteriores, se recoge este criterio. Actualmente y por Resolución de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, se prorroga para 2006 el AINC de 2005.

3.1.1. Salario base

Al igual que la mayor parte de la negociación colectiva en general, los convenios de este sector suelen diferenciar entre salario base⁶¹ y complementos salariales. El primero, tradicionalmente se ha constituido como la partida más importante de la retribución total. Aunque actualmente, no puede afirmarse de forma taxativa que sea el elemento cuantitativamente más relevante, sí posee un gran peso específico en el salario. Junto a ello, la importancia del salario base se manifiesta también como instrumento delimitador de otras partidas salariales, ya que numerosos complementos se calculan en función de un porcentaje sobre su cuantía.

Suele venir referenciado a una categoría profesional y explicitado en las correspondientes tablas. No obstante, los clásicos elementos identificadores⁶² de su composición (retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y la categoría profesional) no siempre constituyen su única esencia⁶³. En concreto, existen convenios en los que otros elementos que debieran formar parte de los complementos salariales, se incorporan a efectos de su cuantificación⁶⁴. Pero, sin duda, la fórmula comúnmente empleada consiste en la remisión directa⁶⁵ a las tablas salariales sin cualquier otra especificación de su composición. Esta remisión se ha convertido en una constante de la negociación colectiva, no sólo desde la perspectiva del salario base sino de cualquier otra percepción a la que tenga derecho del trabajador. Con ello, aunque se tenga constancia de las cantidades a percibir, se pierde la referencia de la causa por la que se tiene derecho a ese pago, con las repercusiones negativas que esto supone y que analizaremos posteriormente en materia de complementos.

3.1.2 Salario mínimo garantizado (SMG)

Junto al salario base, el salario mínimo garantizado (SMG) es otro factor retributivo que también posee una gran trascendencia en este sector, dadas las peculiaridades derivadas de los efectos de las retribuciones por objetivos. La

61 Independientemente de las acepciones que cada convenio utiliza.

62 Así, el Convenio de Audiotecnia desarrollo (art. 23) se remite directamente al TRET, al igual que el de NCR España (art. 40) o el Convenio de Raytheon Microelectronics España (art. 33) define expresamente los elementos configuradores.

63 Algún supuesto particular (Convenio de Barayo arts. 24 y 25) remite todavía para su identificación al Decreto 2380/1973 y a la Ordenanza Laboral de Siderometalurgia.

64 Como, por ejemplo, los convenios de Actaris contadores, donde se incluye en el salario base el plus de transporte y distancia (art. 30) o Atlinks (art. 12), que incorpora un gran número de complementos salariales.

65 Tal y como se recoge en los convenios de Dimetronic (art. 11), Indra EWS (art. 55), Lagun Izpi (art. 3), Leventon (art. 19) o Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (art. 4).

importancia se pone de manifiesto por el gran número de convenios que lo recogen, lo que lleva a plantearse el porqué de su asiduidad. Desde nuestro punto de vista la, en ocasiones, deficiente estructura y definición de las partidas salariales, la complejidad y discrecionalidad que muestran muchas cláusulas referidas a la valoración del trabajo realizado, unido a lo intrincado de algunos sistemas de retribución por incentivos, puede hacer que los sujetos negociadores opten por reflejar una garantía mínima de salario que sea independiente de estos factores y venga referida a partidas más objetivadas.

El SMG no es un elemento que directamente se encuentre establecido en la ley, sino que es la propia negociación colectiva la que lo introduce en su articulado. Consecuencia de este hecho, la denominación que se emplea es muy variada⁶⁶, aunque posee una misma finalidad: garantizar al trabajador un mínimo retributivo por aplicación del convenio. Así, no se puede calificar como una partida salarial autónoma, sino que está integrado por un conjunto de ellas que en cualquier caso percibirá el trabajador.

Con carácter general, el SMG está compuesto en la muestra por el salario base más algún complemento, evidenciando una directa relación con aquella partida salarial. Respecto a las cantidades que se adicionan, son de variada índole, aunque el plus convenio⁶⁷ (a veces con una naturaleza de difícil clasificación) suele formar parte de su estructura. Asimismo, otros pluses como el de antigüedad u otros complementos personales⁶⁸ se añaden a su cuantía. En otros supuestos, y destacando de nuevo el papel cada vez más relevante que las tablas salariales poseen, el SMG viene directamente referenciado en las mismas, sin delimitar sus componentes, con las repercusiones negativas que derivan del desconocimiento del origen de su importe. También nos ha resultado relevante cómo algún convenio⁶⁹ utiliza el mecanismo de la remisión a otro para que sea éste el que delimite la cuantía del SMG, en vez de efectuarlo directamente en su articulado.

66 Otras expresiones que se asimilan al salario mínimo garantizado, y que recoge la muestra son: retribuciones garantizadas (Convenio de A Novo Comlink, art. 14 o Convenio de Alcatel España, art. 13), Retribuciones mínimas garantizadas (Convenio de Atlinks, art. 12 o Nexan Ibérica, art. 14), Salarios mínimos garantizados (Europhone 2000, art. 14), Salario garantizado del grupo (Convenio de Lucent, art. 21) o Salario inicial de convenio (Convenio de Tecnimagen, art.38).

67 Como ocurre en los convenios de A Novo Comlink (art. 14), Alcatel España (art. 13) o Tecnimagen (art. 38), entre otros.

68 Así se recoge, entre otros, en los convenios de Ingenico Barcelona (art. 22) y Alcatel España (art. 15).

69 En concreto, el artículo 17 del Convenio de Navarra de Componentes Electrónicos establece que "En todo caso, la Empresa garantiza a todas las categorías o niveles salariales, como mínimo, las cantidades que en cómputo anual determina el Salario Mínimo Garantizado del Convenio Provincial del Metal de Navarra".

En definitiva, consideramos como una buena práctica negocial en este sector incluir el SMG dentro del articulado del convenio. La garantía de unas percepciones mínimas en un ámbito donde la estructura salarial no suele ser uniforme sino estar vinculada a la adscripción o no del trabajador a sistemas de evaluación por desempeño supone, al menos, establecer un suelo retributivo que garantiza esas percepciones mínimas. También se evitan, aunque solamente a mínimos, las posibles discrecionalidades que pudieran surgir en la aplicación de la política salarial de la empresa. Asimismo, y aunque como efecto muy colateral, en la mayoría de las ocasiones se emplean en el SMG conceptos salariales fijos, lo que permite, a través de estas cantidades garantizadas, diferenciar las partidas que poseen el carácter variable y las fijas⁷⁰.

3.2 Complementos salariales

Si la identificación de la partida que integra el salario base resulta de fácil detección en la estructura salarial, no podemos afirmar lo mismo cuando estamos en presencia de los complementos salariales. La división que de los mismos realiza el artículo 26.3 del TRET no se ha plasmado de forma amplia en los convenios analizados. En concreto, los complementos personales, los derivados del trabajo realizado o los relativos a la situación y resultados de la empresa no aparecen generalizadamente en la muestra, sino que, en las escasas ocasiones en las que se distribuyen las partidas salariales, se opta por la clasificación que efectuaba el Decreto de Ordenación de Salarios de 1973. Derivado de ello se pierde una oportunidad de actualizar y clarificar los distintos tipos de percepciones a las que tiene derecho el trabajador⁷¹.

Aunque con salvedades, la especificación de los complementos salariales se realiza mediante su enumeración, sin adscripción a qué grupo de los anteriormente enunciados pertenece. Consecuencia de ello, aparte de la pérdida de la agrupación y ordenación de las partidas complementarias, es la difícil aplicación de la regla subsidiaria que sobre consolidación establece el artículo 26.3 de TRET, al no identificarse claramente cuál es el carácter de los complementos.

70 En cierta medida, a través del SMG se pueden diferenciar ciertas partidas fijas de las variables cumpliéndose, al menos parcialmente, uno de los requerimientos que el AINC realiza en materia salarial.

71 Incluso hemos detectado algún convenio -Convenio de Technology Engineering Design and Manufacturing Europe- en el que la estructura salarial aparece incluida dentro de un capítulo tan amplio como "organización y régimen de trabajo", en donde se exponen cláusulas de muy diferente índole, haciendo, por tanto, más difícil la comprensión de cuáles son los elementos integrantes del salario. En otras ocasiones, esa estructura se encuentra deslavazada al no incluir, de forma unificada, los complementos salariales de forma correlativa, sino en diversas partes del articulado del convenio, tal y como ocurre en el Convenio de Alcatel España.

Pero sin duda, una de las características más relevantes en el sector es la ausencia de identificación causal de estas partidas. No es común encontrar en la muestra convenios que reflejen cuál es la causa por la que se satisface una cantidad al trabajador en virtud de la aplicación de complementos salariales⁷². Éstos, en la mayor parte de las ocasiones, vienen cuantificados en las tablas salariales pertinentes pero sin identificar cuáles son los motivos por los que se añaden al salario base. Sobre esta práctica negocial, los complementos salariales se construyen, simplemente, como un aumento retributivo, sin explicitar el porqué de esa contrapartida salarial, ni el fundamento por el que se retribuye una particularidad de la actividad laboral o personal. Tampoco nos parece adecuado que, por medio de un acuerdo posterior al propio convenio, se identifiquen qué complementos forman parte de ese contenido, ya que se elimina uno de los elementos esenciales que la negociación colectiva debe tener⁷³.

Son variadas las consecuencias que la falta de identificación causal de los complementos genera. Sin ánimo de ser exhaustivos, esa ausencia provoca un incremento en las facultades discrecionales a la hora de reconocer una partida complementaria al trabajador, ya que la carencia de especificación de las bases que los conforman hace posible su no inclusión como una partida retributiva más. Vinculado con lo anterior, la tendencia salarial homogenizadora que el convenio posee pierde su eficacia, al no garantizarse causalmente su percepción para todos los trabajadores que cumplan con los requisitos que se hubiesen establecido para su pago. Junto a ello, cualquier reforma en la estructura salarial que alterase el esquema de las partidas complementarias podría dar lugar a la supresión de alguna de esas cantidades, al no existir una justificación para su pago. En suma, la ausencia o deficiente delimitación causal de los complementos salariales supone la pérdida de garantías que incide fundamentalmente en su satisfacción, haciendo más difícil su reclamación al desconocer cuáles son sus elementos configuradores.

Uno de los “clásicos”⁷⁴ supuestos de falta de identificación causal y de carencia de homogenización, en cuanto a su fundamento, lo constituye el deno-

72 Sin embargo, sí aparece la causa por la que se satisfacen esos complementos, entre otros, en los convenios de Audiotecnia Desarrollo, Bombardier European Investments, Industrias de Óptica y Indóptica o Raytheon Microelectronics España.

73 Tal es el caso que recoge el artículo 16 del Convenio de Atlinks España, donde se especifica que “Los pluses que eventualmente pudieran existir por determinados tipos de trabajos los fijará la compañía conjuntamente con la representación de los trabajadores”.

74 Utilizamos esta expresión queriendo dar a entender que es común a toda la negociación colectiva y no sólo a la de este sector.

minado plus convenio. Al igual que sucede en la mayor parte de la negociación colectiva, en este sector también se pone manifiesto su falta de identidad. La mayor parte de los convenios que recogen esta partida únicamente relaciona una determinada cantidad con una categoría profesional⁷⁵, sin especificar el motivo por el que se produce ese incremento salarial⁷⁶. Las tablas salariales se configuran aquí como elemento, no ya sólo delimitador de la cuantía, sino como prácticamente única variable que concreta su ordenación. Desde nuestra perspectiva, resulta poco enriquecedor para la negociación colectiva la utilización de una partida salarial que, en la mayor parte de los casos, quedaría perfectamente englobada en el salario base -directamente vinculado a la categoría del trabajador-, sin la necesidad de la creación artificiosa de un complemento que carece de fundamento y complica la estructura salarial⁷⁷.

Pero sin duda, la más llamativa particularidad en la ordenación de los complementos salariales, de la que posteriormente haremos un análisis más detallado, reside en la específica y no homogénea regulación convencional de los complementos vinculados a los objetivos y/o rendimientos. La inclusión de este tipo de partidas afecta, no ya sólo a la cuantificación salarial, sino también a la propia estructura que acompaña al salario base. En concreto, la adscripción de un trabajador a estos sistemas provoca que la estructura salarial, y particularmente la de los complementos, quede completamente afectada en relación a qué elementos la componen. Es decir, la distribución de la práctica totalidad de los complementos se vincula a un sistema de valoración por desempeño. Pero esa complejidad estructural se refleja en mayor grado cuando en la propia empresa existen trabajadores que están sujetos a dichos sistemas y otros desvinculados de tales. Así, se da lugar a la aplicación diferenciada de los complementos salariales según la organización productiva de la empresa.

75 En concreto, los Convenios de A Novo Comlink, Lagun Izpi, Navarra de Componentes Electrónicos o Protecciones Eléctricas de Alta Precisión, especifican sin más su cuantía en las correspondientes tablas. Otros convenios, como el de Alcatel España, lo incluyen dentro de los de calidad y cantidad de trabajo, aunque a la hora de su retribución, lo realiza a través de la categoría profesional del trabajador. Por su parte, el convenio de Audiotechnic Desarrollo, fundamenta su inclusión como partida salarial en aquellos supuestos en los que el trabajador carezca de una retribución por incentivos. Asimismo, el Convenio de NCR España (art.41) indica que este plus es la mejora del salario base hasta alcanzar los valores de convenio.

76 Incluso algún convenio, como el de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas (art.22), indica que el pago de este plus se efectúa por realizar el trabajo normal.

77 Particularmente para este sector, no resultaría especialmente complicada la eliminación de este complemento salarial subsumiéndolo en el salario base, ya que en la práctica totalidad de los casos se encuentra referenciado a la categoría o grupo profesional. Así, consideramos sería una buena práctica negociada su incorporación al salario base, ya que con ello simplificamos la de por sí complicada estructura salarial del sector.

3.2.1. La importancia retributiva de los complementos personales en el sector

A diferencia de otros sectores de actividad, la existencia de complementos personales en esta rama es considerable. Su generalización no podemos vincularla sólo a las características personales del trabajador, sino que también se incluyen su-puestos en donde su naturaleza es más reorganizativa que propiamente personal. No obstante, nos ha llamado la atención el gran número de convenios que mantienen el complemento de antigüedad, ya que la tendencia general en nuestro sistema de negociación colectiva es a su eliminación o congelación.

Al margen de la antigüedad, los complementos personales en las TICs se pueden sistematizar en tres grandes tipos⁷⁸:

- Un primer bloque lo constituyen aquellos que tienen una función reorganizadora de partidas salariales -que suelen quedar vinculadas personalmente a un conjunto de trabajadores-, y poseen particularidades respecto a algún elemento de la estructura salarial. La reorganización salarial de la empresa, la incorporación de otros trabajadores derivada de procesos de absorción o fusión⁷⁹ son, entre otros, supuestos en los que el complemento personal juega un papel ordenador. Su plasmación en la negociación colectiva suele efectuarse mediante fórmulas que recogen su finalidad de “absorción de pluses fijos o salario base”⁸⁰. Su cuantía suele quedar delimitada en función de condiciones particulares que anteriormente se poseían⁸¹ y que pueden ser mantenidas hasta que se den las circunstancias especificadas para su equiparación con la estructura “común” del resto de trabajadores. Por tanto, pueden tener una naturaleza bien de complemento transitorio, bien de mantenimiento de condiciones particulares previas.
- En segundo lugar, y quizá más relacionado con el clásico concepto de complemento personal, algunos convenios vinculan esta partida a las condiciones particulares del trabajador derivadas de, básicamente, sus conocimientos especiales⁸². La delimitación de qué se entiende por tales no aparece definida en los convenios analizados, así como tampoco la

78 Sin perjuicio de que puntualmente algunos convenios recojan complementos personales que difícilmente encuadran en la tipología propuesta.

79 Como recoge el artículo 14 del Convenio de Alcatel España y Alcatel Integración y Servicios (art. 20) respecto del complemento personal “H”.

80 Tal y como disponen los artículos 16 y 3 de los convenios de Sanmina-SCI España y 16 A Novo Comlink, respectivamente.

81 En este sentido puede verse el artículo 52 del Convenio de Industrias de Óptica e Indóptica.

82 Cláusulas especificadas en, entre otros, los convenios de Raytheon Microelectronics España (art.34) y Sanmina-SCI España (art.16).

cuantificación económica que supone esta característica del trabajador. Este hecho provoca una discrecionalidad empresarial a la hora de valorar estas circunstancias, al no existir criterios objetivos que definan su perímetro de su aplicación.

- El tercer conjunto lo componen aquellos complementos recogidos en los convenios que, aun configurando dentro de su estructura salarial la existencia de dichos complementos personales, no definen ni su naturaleza ni cuantifican su importe⁸³. Evidentemente, la indeterminación con la que se recoge esta partida hace cuestionable su funcionalidad, siendo criticable la inclusión de este complemento sin identificar los elementos que lo componen.

Por tanto, puede observarse cómo los complementos personales gozan de importancia en la estructura salarial, aunque tal característica va acompañada de deficiencias en cuanto a su conformación, derivadas de la falta de profundización en su régimen regulador.

Pero sin lugar a dudas, el complemento personal por excelencia en la negociación colectiva, y también en este sector en concreto, lo constituye el complemento de antigüedad. No obstante, y aunque su peso específico se haya ido reduciendo en los convenios colectivos en general, no se puede afirmar lo mismo cuando analizamos este sector. Independientemente de la denominación que reciba, este complemento aparece en la mayoría de convenios colectivos, siendo muy escasos aquellos que proceden a su eliminación o congelación⁸⁴. Por tanto, el transcurso del tiempo en la empresa, la fidelidad, o la experiencia acumulada en la misma -como bases principales sobre las que se asienta este plus-, son objeto de retribución por parte de la empresa para aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos convencionalmente establecidos.

Sin embargo, y pese a la repercusión que posee en la cuantificación del salario, su régimen jurídico suele ser muy parco. Así, cuestiones como la suspensión de la relación, el cómputo de los periodos temporales previos a la contratación indefinida o la reincorporación del trabajador cesado⁸⁵, no aparecen incluidos en la regulación de este complemento, con los problemas que ello genera de indeterminación y aplicación práctica del mismo⁸⁶. Mayoritariamente se indica

83 Vid. los convenios de Bombardier European Investments, o Ingenico Barcelona.

84 Como se puede comprobar en los convenios de Fujitsu España Services (art. 6), Siemens (art.16) o Sanyo España (art. 19).

85 Cuestiones que sí aparecen en algunos convenios, como el de Actaris Contadores, en su artículo 32.

86 Tal y como ocurre, entre otros, en los convenios de Alcatel España (art.20), Amper programas de Electrónica y Comunicaciones (art.13), Atlinks España (art.13), Unisys España (art.24), Televes (art.21.2) o Tecnimagen (art. 39).

tan sólo el periodo de tiempo que debe transcurrir para su percepción y el importe del mismo, por lo que parece conveniente que el convenio dispusiese de los restantes factores que tienen repercusión en la aplicación de este plus.

3.2.2. Los complementos variables vinculados a los rendimientos y a los objetivos

La cada vez más relevante importancia de las partidas variables dentro del conjunto de las retribuciones del trabajador se hace palpable cuando se analiza este sector. Las transformaciones que la negociación colectiva efectúa en aras de una mejora de la productividad⁸⁷ conlleva la inclusión de elementos que, hasta fechas relativamente recientes, no formaban parte de la estructura salarial.

Una particularidad constatable en este sector de las TIC's es la coexistencia, junto a estas partidas innovadoras, de otras que venían siendo parte tradicional de la negociación colectiva y que, tendencialmente, van perdiendo su importancia en el conjunto de la negociación, tal y como ocurre con el complemento de antigüedad. Así pues, se mantienen partidas clásicas junto a novedosas haciendo que, en materia salarial, la negociación colectiva de este sector refleje un amplio "escaparate" de complementos salariales de diferente índole.

Pero como ya expusimos anteriormente, las retribuciones por rendimientos u objetivos no sólo suponen una fórmula de organización y retribución por el trabajo prestado, sino que pueden implicar incluso la no aplicación del convenio en materia salarial⁸⁸. Por tanto, se recuerda, como punto de partida, que la aplicación de estos sistemas puede dar lugar a una diferenciación retributiva basada en la diversidad de fuentes reguladoras del salario.

Derivado de lo anterior, se produce un condicionamiento en el objeto de estudio, ya que sólo podremos analizar estos complementos para aquellas personas a los que les resulte de aplicación el convenio colectivo. Las condiciones particulares recogidas en pactos o contratos individuales quedan al margen del

87 El AINC 2005 avala la necesidad de cambios en la actual estructura salarial "avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad"

88 Así se recoge en el artículo 1 del Convenio de Sanmina-SCI España, donde se indica claramente que no será de aplicación este convenio en materia retributiva, a los trabajadores sujetos al sistema de trabajo por objetivos. Igualmente, el artículo 16.2 del Convenio de Alcatel España excluye de la aplicación de régimen general de salarios, a los trabajadores sujetos a un sistema de trabajo por objetivos. Véanse en el mismo sentido los convenios de Alcatel Espacio, Alcatel Integración y Servicios, Alcatel Servicios, o Nexan Ibérica, entre otros.

análisis por cuestiones obvias, aunque ello no nos impide advertir que la individualización de las condiciones retributivas resultante de la aplicación de estos sistemas es amplia en el sector, con la consecuente pérdida de garantías que la negociación colectiva ofrece.

Aunque conjuntamente se realice un análisis de las retribuciones variables centradas en los complementos que afectan al rendimiento y a los objetivos -por ser los más numerosos con estas características-, lo cierto es que ambos presentan diferencias en cuanto a su tratamiento en la negociación colectiva.

** Retribuciones por rendimientos.*

La constante que unifica este complemento reside en el acrecimiento salarial derivado de un mantenimiento o incremento en el ritmo de trabajo, lo que genera una mayor productividad. La variabilidad de esta partida depende, en principio, del ritmo con el que se efectúe la prestación laboral.

Las denominaciones con las que aparece este complemento son muy variadas. Prima de producción, primas de rendimiento, incentivos, primas, etc, son algunas de las calificaciones empleadas en el sector, y aunque su naturaleza quede incluida en los denominados complementos derivados del trabajo realizado -y en concreto por la calidad y cantidad de trabajo⁸⁹-, no son pocos los convenios que los incluyen como complementos independientes, sin ninguna adscripción a esa nomenclatura⁹⁰. Ello, evidentemente, no obstaculiza que sea de aplicación la regla general contenida en el artículo 26.3 del TRET de que, salvo acuerdo en contrario, no tendrán carácter de consolidables⁹¹.

Nota común a este tipo de complementos es la delimitación del sistema de valoración por rendimientos. Evidentemente, se trata de un aspecto esencial para la correcta identificación de si efectivamente el trabajador tiene derecho a ese incremento retributivo en función del trabajo realizado. Los sistemas de medición del rendimiento constituyen un factor clave para su creación. La incorporación en el convenio de criterios objetivables de valoración de la actividad la-

89 Como ocurre en los convenios de Actaris Contadores (art. 37), Bombardier European Holding (art. 30), o Indra EWS (art. 59).

90 En estos supuestos se incluyen los convenios de LM Composites Toledo, Navarra de Componentes Electrónicos, Protecciones Eléctricas de Alta Precisión o Televes.

91 Son escasos los convenios que manifiestamente determinan el carácter de no consolidable de estos complementos. Mayoritariamente no establecen ninguna prescripción sobre el particular por lo que salvo existencia de pacto ajeno a la negociación colectiva, el carácter será de no consolidable.

boral suponen un primer paso para la creación de un sistema de retribución variable. Un segundo elemento esencial lo constituye la relación entre esa valoración y el aumento salarial generado por el cumplimiento de los requisitos previamente establecidos. En ambos casos la negociación colectiva juega un importante papel.

Respecto del primero, los criterios usualmente empleados en este sector son los sistemas de medición por puntos Bedaux o centesimal, sin perjuicio de la utilización particular de otros sistemas⁹². En la segunda fase, el papel de los sujetos negociadores se refleja en la evaluación económica de los datos numéricos derivados de la aplicación del sistema de valoración elegido, es decir, se delimitan las primas derivadas del rendimiento. Como regla general se establece un rendimiento normal y, a partir del mismo, se estipula un sistema de incentivos cuando se supere dicho rendimiento.

El carácter individual en la retribución de este complemento es la usualmente empleada en los convenios analizados. No obstante, se han podido detectar algunos convenios en los que el aumento salarial deviene de la valoración del rendimiento colectivo -sistema que es más usual en los trabajos por objetivos- en los que la prima valora el conjunto de la actividad de un grupo de trabajadores⁹³.

Incuestionablemente la implantación de estos sistemas supone una dificultad a la hora de su ejecución. La determinación concisa de los parámetros utilizados para la delimitación del rendimiento implica un estudio detallado de cada actividad desarrollada por la empresa. La posibilidad de existencia de desviaciones en su aplicación, errores en el cálculo, incidencia de situaciones imprevistas o desavenencias en el proceso de valoración pueden dar lugar a que sea necesaria la articulación de mecanismos que corrijan las posibles disfuncionalidades.

Junto a ello hay que tener muy presente que el rendimiento del trabajador puede no depender exclusivamente de su actitud, sino también de otros factores que incidan en el proceso productivo. Es por ello que la negociación colectiva

92 Como ocurre en el Convenio de Bombardier European Holding (art.16) que utiliza el sistema PIC de la casa OTEIC, o los utilizados en el Convenio de Amper programas de electrónica y comunicaciones a través de tiempos pauta, o también en el convenio de Industrias de Óptica y Indóptica por medio de tiempos tipo o a través de la eficiencia real media ponderada de la fabricación según sistema MTM, recogido en el convenio de Nexan Ibérica (art. 24).

93 Tal es el caso del convenio de Tecnimagen, el cual delimita en el artículo 40.3 que, "la prima de equipo colectivo, cuando expresamente tenga tal carácter, afectará a todo el personal del mismo, independientemente del rendimiento personal de cada componente del equipo".

debiera prever situaciones en las que la imposibilidad de alcanzar un determinado rendimiento no dependa de la voluntad del trabajador. Son pocos los convenios que recogen estas situaciones⁹⁴, por lo que la ausencia de prescripciones que subrayen las consecuencias de este hecho puede dar lugar a una minoración en esta partida salarial al no alcanzarse el rendimiento pactado.

Como habíamos mencionado anteriormente, se echa en falta en numerosos convenios del sector la previsión de mecanismos correctores de las desviaciones que sobre los cálculos de productividad/incentivos aparecen establecidos. Creemos necesaria la recepción en la negociación colectiva de fórmulas de participación y decisión conjunta en la resolución de los casos en los que, con la aplicación del sistema propuesto, no se produzcan los resultados inicialmente previstos por cualquiera de las partes. Así, la creación de un órgano específico o la atribución de competencias a uno previamente establecido, en el que participen los trabajadores y la empresa, pudiera ser el mecanismo que solvete el conflicto generado por la falta de concordancia entre el complemento y el rendimiento obtenido. Junto a ello, y si se persiste en el desacuerdo, la previsión convencional de una institución ajena al conflicto puede ser otra fórmula acertada para dirimir las desavenencias producidas. Estos mecanismos de resolución de conflictos son escasamente reflejados en la negociación colectiva⁹⁵ siendo, desde nuestra perspectiva, un buen método para garantizar la correcta aplicación de los sistemas por incentivos a la productividad acordados en convenio.

En suma, la implantación de sistemas de primas por producción, tanto individual como colectiva, requiere de un esfuerzo por parte de la negociación colectiva, no sólo para definir los parámetros que constituyen la percepción del complemento, sino también para garantizar su correcto funcionamiento. Una

94 Uno de los convenios que sí hace expresa mención a situaciones de improducción por causas no imputables al trabajador es el de Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones que, en su artículo 24, dispone las percepciones a recibir por el trabajador cuando se den estas circunstancias. Asimismo, el convenio de Tecnimagen hace una relación de supuestos (huelga, fuerza mayor, averías, etc.) en las que se indica si se tendrá derecho al pago de la prima.

95 El Convenio de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión dispone en su artículo 5.3 que, "En caso de que existan dudas sobre la equivalencia de los rendimientos medios en estos sistemas por incentivos, empresa y trabajador podrán someter las discrepancias a los Procedimientos de resolución del conflictos del PRECO". Por su parte, el artículo 14 de Convenio de Actaris Contadores indica que, las discrepancias que surgiesen entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades, serán objeto de examen conjunto por los representantes de la Dirección y Comité y, si persistiese el desacuerdo, se establecerá a lo que dispongan la autoridad competente en la materia. También, los artículo 7 y 8 del Convenio de Tecnimagen atribuye a la Comisión Paritaria mixta funciones de resolución de controversias en la materia.

mayor profundización en la determinación de criterios objetivos⁹⁶, la indicación de métodos consensuados para la modificación del régimen de primas, así como la implantación de sistemas de resolución de conflictos, creemos deberían ser parte sustancial a la hora de integrar este método dentro del régimen retributivo convencional.

** Retribuciones por objetivos.*

Uno de los elementos que más repercusiones tiene en el análisis de la configuración salarial de este sector es la retribución por objetivos. Los condicionantes que plantea, más allá de su calificación como complemento salarial, hacen que debamos considerarlo, en muchas ocasiones, como un factor delimitador de toda la estructura retributiva.

Como punto de partida, hay que poner de manifiesto cómo en algunos casos la implantación de un sistema de trabajo por objetivos puede llevar aparejada la exclusión de trabajadores del ámbito personal del convenio en su parte retributiva⁹⁷, o la no delimitación convencional de la cuantía salarial⁹⁸. En cualquiera de estos supuestos, la individualización de las condiciones salariales viene directamente relacionada con la aplicación de retribuciones variables por objetivos, pudiendo derivarse algunas de las consecuencias antes expuestas sobre discrecionalidad, falta de publicidad, ausencia de control sindical, discriminación o reducción de garantías, entre otras.

Asimismo, la ausencia de previsión convencional origina la dificultad de hacer un análisis de la materia, ya que será la autonomía individual el factor determinante para la fijación de esas condiciones salariales. Es por ello que el análisis debamos remitirlo sólo a las cláusulas que la negociación colectiva recoge.

Diferentes son las repercusiones que provoca la inclusión de este sistema. Por una parte, la indicación de los objetivos da lugar, como cualquier otro complemento, a un aumento salarial determinado cuando efectivamente se consigue

96 Precisamente el AINC 2005 establece como una de las pautas necesarias que “en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación”.

97 Expresamente el artículo 1 del Convenio de Sanmina-SCI España establece que quedan excluidos del ámbito de aplicación del convenio en materia de tratamiento salarial a los empleados sujetos al sistema de trabajo por objetivos.

98 Véase, entre otros supuestos, el caso del artículo 30.4 del Convenio de Areva T&D Ibérica.

por parte del trabajador alcanzar las previsiones negociadas convencionalmente⁹⁹. Pero en otras ocasiones, la vinculación de un trabajador a sistemas de objetivos genera el cambio de la estructura salarial. Se ha observado cómo la incorporación a un régimen de trabajo por objetivos puede provocar que otros complementos no sean de aplicación o, incluso, que el convenio especifique una estructura salarial diversa para quienes se encuentren en un sistema por objetivos y para quienes no compartan el mismo¹⁰⁰. Pero aún más, de la implantación de este método puede derivarse la inaplicación salarial del régimen establecido en el convenio para aquellos trabajadores que se acojan a él, repercutiendo consecuentemente en toda la identificación y cuantificación retributiva.

Uno de los principales problemas a la hora de implantar complementos por objetivos, es la determinación de cuáles son los que dan lugar al incremento de esta partida. La fijación de los objetivos particularizados se instituye como un factor básico para la delimitación si se tiene derecho al incremento salarial. Y es precisamente este hecho el que menos abunda en la muestra analizada. Son relativamente pocos los convenios que explicitan de forma concisa la relación entre el objetivo (tanto individual como colectivo¹⁰¹) y su repercusión económica.

Por su parte, el cálculo del cumplimiento de esos objetivos es otra de las cuestiones que resaltan en el sector. La remisión a acuerdos individuales de fijación de objetivos, unida al hecho de que la evaluación del cumplimiento de los mismos no se realiza en función de criterios tasados en el convenio, sino a veces realizada por el superior jerárquico o la dirección de la empresa, crea un factor de incertidumbre sobre la retribución a percibir¹⁰². De la misma manera, la identificación y valoración de este complemento queda fuera de la negociación colectiva cuando,

99 El Convenio de Bombardier European Holding indica claramente la cuantía y composición de este complemento variable en función de la consecución de las horas de producción. También en el Convenio de Amper Soluciones (art. 27), delimita cuando se alcanzan los objetivos según unas tablas incorporadas al texto de convenio.

100 Tal y como ocurre en el Convenio de A Novo Comlink España, donde los trabajadores por objetivos, además de no tener derecho a horas extraordinarias, también carecen de otros complementos específicos, como el "E". Puede observarse esta diversidad de complementos que inciden en la estructura salarial en el Convenio de Alcatel España y en concreto el artículo 21.7, el cual indica que la aplicación de determinados complementos se realizará en función de su "normativa interna".

101 Son pocos los convenios que recogen objetivos colectivos como fórmula de complemento salarial, siendo los objetivos individuales, los predominantes. No obstante, puede verse el artículo 22 del Convenio de Lucent como muestra de complementos por objetivos colectivos.

102 En concreto, el denominado complemento "E" que aparece en numerosos convenios, (Sanmina-SCI España, A novo Comlink, Nexan Ibérica o cualquiera del grupo Alcatel), aunque no exclusivamente satisfecho por los objetivos asignados del trabajador, sí refleja que su percepción se realizará en virtud de una "asignación por parte de la compañía de percepciones económicas adicionales...que a juicio de la compañía merezcan tal asignación"

directamente, se pacta que al trabajador le será de aplicación lo acordado con la dirección de la empresa¹⁰³. De nuevo la individualización de condiciones de trabajo se hace visible desde la propia negociación colectiva.

Aunque de forma colateral, esa falta de identificación convencional de este complemento tiene repercusiones en la posibilidad de cambio de este sistema por otro. Como ya advertimos anteriormente, algunos convenios recogen la opción de que el trabajador, de forma voluntaria, puede pasar de un sistema por objetivos o a otro que no lo sea, o viceversa. Evidentemente, parece lógico que la falta de previsiones en el convenio obstaculice el tránsito de un sistema a otro, al desconocerse muchas de las repercusiones que pueden acarrear.

También otras de las situaciones que no suelen quedar bien definidas en los convenios analizados derivan de la falta de previsión de supuestos donde la no consecución de los objetivos no depende de la actuación del trabajador. En concreto, situaciones de despido improcedente, incapacidad, jubilación, incidentes en el sistema productivo, etc., pueden tener como consecuencia el no cumplimiento de los objetivos que implicarían el aumento salarial¹⁰⁴. Las consecuencias, por tanto, afectarán a las retribuciones del trabajador, si no se establece una regulación convencional que indique los efectos que se producirán si se dan estas circunstancias.

De la misma manera que el supuesto anterior, la confección y solución de controversias respecto al desarrollo de un sistema por objetivos tampoco suele incorporarse al contenido de la negociación. Esta pauta seguida supone dejar en manos de la dirección de la empresa la solución de los conflictos que en la práctica puedan generarse, en un sistema por objetivos que, en muchas ocasiones, dada la complejidad de su implantación, no serán escasos. Sin embargo, algunos convenios recogen la posibilidad de que sea la comisión parita-

¹⁰³Resulta significativa la cláusula cuarta del Convenio de Atlinks España, la cual dispone que "Todo el personal perteneciente a esta empresa realizará su trabajo según un sistema de trabajos por objetivos, basado en el establecimiento de objetivos individuales pactados con los respectivos directores de departamento o director general, según el caso". También en el Convenio de Eliop, parece deducirse del texto de su articulado, la existencia de este complemento, aunque luego no se concreta nada, por lo que podría desprenderse que será por vía de acuerdo individual o, directamente por la empresa, la especificación de su contenido.

¹⁰⁴Nos parece una buena práctica negocial la desarrollada en el Convenio de Lucent Technologies España, el cual en su artículo 22 hace un recorrido por los principales incidentes que pueden dar lugar a la no consecución de objetivos, y las soluciones que se derivan para cada caso particular.

ria¹⁰⁵, u otro órgano creado al efecto, el que resuelva esas controversias aunque, como decimos, mayoritariamente esta cuestión específica queda al margen del convenio.

En general, podemos advertir que la implantación de sistemas por objetivos¹⁰⁶, ha supuesto la incorporación a la estructura retributiva de unas variables que condicionan la remuneración total del trabajador. La homogeneidad de la retribución, que básicamente se hacía depender de la categoría del trabajador, queda rota con la incorporación de elementos que inciden en la singularización de las percepciones sobre la que se basa una organización por objetivos. Esa individualización¹⁰⁷ salarial afecta, no sólo a las cantidades a percibir, sino también a la vertebración de la estructura retributiva general de la empresa. Asimismo, se ha podido comprobar que el cambio en esos cánones homogenizadores, y esa mayor flexibilidad, no se han visto acompañadas por un conjunto de garantías que supongan el reconocimiento de derechos de los trabajadores a participar, controlar, o incluso tener un conocimiento exacto de cuál será la retribución a percibir. Desde nuestra perspectiva, la intervención sindical debiera, en un primer estadio, evitar la exclusión de trabajadores del ámbito de aplicación convencional en materia retributiva para, posteriormente, intervenir de forma más eficiente en el control de las condiciones de trabajo que inciden en la remuneración, misión que, aunque compleja en cuanto a su formulación convencional, supone añadir un reto más a la consecución de mayores garantías laborales.

105 Como así lo hace una comisión paritaria de vigilancia en el artículo 7 de los convenios de Bombardier European Investments y Bombardier European Holdings, entre otros.

106 Sin perjuicio de que pueda afectar a una mejora de la productividad de la empresa; cuestión que no entramos a valorar dada la imposibilidad de conocer desde la negociación colectiva esta variable.

107 Esa individualización salarial viene acompañada de una mayor discrecionalidad empresarial que da lugar a la aparición de cláusulas convencionales que remiten la cuantificación retributiva a “la normativa interna de la empresa”, o a lo “pactado individualmente”, como recogen algunos convenios. Asimismo, puede dar lugar a que existan diferencias entre los salarios consignados convencionalmente y los efectivamente percibidos.

III.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar en los convenios de las empresas de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

1. Introducción

El objeto de este análisis consiste en la revisión de la muestra de convenios colectivos de empresas de fabricantes de tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en relación a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recogidas en ellos, y en concreto sobre la forma en que adaptan, mejoran o superan las medidas contenidas en la Ley de Conciliación del año 1999 y su posterior desarrollo reglamentario de 2001 y su relación con las medidas adoptadas por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).

Vamos a tratar de valorar el lugar que ocupan las llamadas medidas que buscan la ‘conciliación’, como parte de las políticas para la igualdad de oportunidades y de trato en el redactado de los convenios, así como la extensión y la calidad de dichas cláusulas, en su relación a la particular estructura de la negociación colectiva en el sector. La intención es presentar algunas sugerencias para que se integren en las plataformas de negociación de los futuros convenios colectivos del sector, y lograr un ‘desarrollo sostenible’ de los distintos aspectos de la vida: el personal y familiar y el profesional, ya que esta combinación representa una dimensión necesaria para lograr una mayor igualdad entre los hombres y mujeres en el trabajo.

La importancia de hablar de igualdad efectiva y de ‘conciliación’ entre vida y trabajo se evidencia por un lado en la flexibilización en la gestión de los hora-

rios laborales (desregulación), y por otro, en el progresivo envejecimiento de la población por el avance de la esperanza de vida -que aumenta la necesidad de atención y cuidados de los ancianos y personas dependientes- situando en primer plano los debates sobre la necesidad de una lograr una mayor adecuación de tiempo personal y tiempo laboral. En torno al tiempo de trabajo, a su cuantificación y en torno a la distribución de la jornada y los horarios, han ido apareciendo numerosos debates y propuestas, cuya intención es la búsqueda de un mejor ajuste del tiempo de trabajo y del tiempo de vida, porque se generalizado la convicción de que nos hallamos ante un tema central que afecta globalmente a la sociedad.

La jornada laboral respetuosa con la vida es uno de los ejes de la conciliación, pero la Ley de 1999 hace una interpretación restrictiva del tiempo de trabajo, ciñéndose al establecimiento de permisos, reducciones de jornada y excedencias. Con todo, resulta ser un buen indicador del grado de apoyo de los interlocutores sociales a la estrategia de equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

En consonancia con estos objetivos se ha apostado por una metodología que aborda los contenidos de más de 40 convenios de empresa vigentes del citado sector de TIC, que han sido firmados entre 2001 y 2006, con la misma orientación que lo realizado en otras investigaciones y estudios elaborados por este equipo. En algunos casos los convenios analizados se corresponden con los convenios de las grandes empresas del sector, aunque la mayoría de ellos pertenece al ámbito de empresas de pequeño tamaño. En el primer informe realizado en 2005 que abordaba prioritariamente el análisis de la estructura de la negociación colectiva en el sector¹⁰⁸, se detallaba el predominio absoluto de la negociación a nivel de empresa, no existiendo ningún convenio de ámbito sectorial de referencia del sector. Como allí quedaba reflejado, en ocasiones los convenios se remiten para la regulación de algunas materias o cuestiones específicas a los convenios del sector de metal de la provincia correspondiente, aunque también en se ha detectado en algunos casos la remisión a los convenios provinciales de oficinas y despachos, resultando de ello que el nivel de articulación con otros ámbitos es muy escaso.

108Observatorio Industrial del sector de Tecnologías de la información y las comunicaciones. Federación Minerometalúrgica de CC.OO. 2005

2. Conciliación e igualdad

La crisis que el sector de TICs viene sufriendo desde 2000 constituyó el punto de arranque del estudio anterior, y continua siendo la posible causa explicativa de la relativa pobreza en el redactado convencional. En este contexto sectorial caracterizado por las fuertes transformaciones estructurales, y con importantes ajustes y reducciones de las plantillas mediante despidos, prejubilaciones, expedientes de regulación, etc. es destacable que a la par, las empresas están experimentando cambios importantes en sus sistemas de organización, con disminución de áreas como producción y montaje de materiales para la información y la comunicación, y el progresivo aumento de las tareas vinculadas a las áreas de tipo comercial, en consonancia con las tendencias hacia la terciarización de la actividad.

Acompañando a estos cambios, la negociación de los convenios colectivos en las empresas está cambiando, está perdiendo capacidad de regulación de las condiciones de trabajo, y está siendo relegada a un segundo plano para ir dejando paso a acuerdos individualizados o que afectan a grupos determinados de trabajadores. El alargamiento de la jornada y su alejamiento progresivo de la jornada industrial es un rasgo más del aumento de la disponibilidad del trabajador/a. Así, la filosofía de las empresas, por el momento, no parece demasiado involucrada en una imagen moderna y con repercusiones en la política de personal, como lo muestra la escasa presencia de cláusulas cuyo objetivo es tratar de facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida, y como pauta general parece deducirse que la igualdad de trato no constituye una materia que forme parte de la agenda de los negociadores de estos convenios.

Esta afirmación se comprende mejor a partir del hecho de que apenas existen referencias en estos convenios a la existencia misma de la Ley de Conciliación de 1999, cuyo tímido objetivo es reconocer que trabajadores y trabajadoras tienen una vida personal que es necesario vincular con la actividad laboral. En estos convenios firmados entre 2003 y 2006 se evidencia que la mayor parte de las empresas entienden la conciliación más como un coste que como un beneficio.

En muchos casos además, es posible observar que se mantienen regulaciones previas a la promulgación de dicha ley, de forma que como no se han revisado las cláusulas correspondientes, los derechos allí reconocidos están totalmente ausentes. El panorama normativo que configuran los convenios es, pues, poco alentador. Desde la perspectiva de los representantes sindicales este escaso

interés parecería estar relacionado con la preocupación por la propia supervivencia de las empresas, que no deja lugar al desarrollo de actividades en pro de la implantación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A continuación vamos a revisar cada uno de los aspectos con cierto detalle.

2.1. Permisos retribuidos

Coincidiendo con otros estudios realizados sobre esta materia¹⁰⁹, los permisos retribuidos representan el aspecto vinculado a la conciliación más presente en los convenios colectivos, hasta el punto de que en muchos convenios es la única materia tratada con respecto al tiempo de trabajo que supone un cierto vínculo con la conciliación. Son días retribuidos por la empresa con causa del nacimiento de hijo/a, enfermedad, accidente, o defunción de familiar directo o consanguíneo hasta segundo grado, así como otras cuestiones igualmente vinculadas a la vida personal.

Sin embargo, esto no quiere decir que en todos los casos se reconozcan los permisos de acuerdo con los parámetros establecidos a partir de la ley, sino que las mejoras relativas al número de días de permiso por estos conceptos como nacimiento, enfermedad o defunción de familiares, quedan en alguna medida devaluados debido a que estas mejoras no van acompañadas del reconocimiento de las situaciones que dan lugar al derecho es decir, los conceptos reconocidos por la ley de 1999, como son la hospitalización, la preparación al parto, los días por nacimiento de prematuros, la adopción, etc. Por ello, la evaluación final de los redactados convencionales es ambivalente, ya que mientras en un plano cuantitativo se amplían los días de permiso, al mismo tiempo desde el plano cualitativo en bastantes convenios se omiten supuestos con la consiguiente merma y recorte de derechos.

En el apartado de las buenas prácticas, entendidas como mejoras de los permisos con respecto a lo regulado en la Ley 39/1999, se puede señalar que algunos convenios reconocen tiempo de permiso retribuido para ir al médico o acompañar a menores, a veces concretando la edad máxima del menor o concretando el número máximo de horas mensuales o anuales.

109 'La negociación colectiva en España: una visión cualitativa' Ricardo Escudero (coord.) Tirant lo Blanch, 2004.

2.2. Suspensión por maternidad/paternidad y protección a la maternidad

Este es un sector masculinizado en el que son hombres los que de forma mayoritaria están empleados en él y son hombres los que también de forma mayoritaria negocian los convenios. Nada de lo cual -que es común por otra parte con otros muchos sectores y empresas- parece ser razón suficiente de la llamativa ausencia de referencias a la suspensión por maternidad/paternidad, en aspectos fundamentales como la ampliación de la suspensión en caso de parto múltiple, o la igualación con los supuestos de adopción y acogimiento. Conviene llamar la atención de esta ausencia porque, a raíz de la Ley de Igualdad, se establece un permiso por paternidad como derecho individual y exclusivo del padre, que alcanza las dos semanas, pero que llegará a ser de un mes en el plazo de ocho años, de forma que debe ser tenido en cuenta en la negociación de los sucesivos convenios.

Este permiso por paternidad ha sido una reivindicación constante desde las organizaciones sindicales para evitar el 'efecto bumerán' de estas medidas. Dos expertos como Tudela y Valdeolivas han señalado los efectos no intencionados de las políticas institucionales en materia de conciliación en España y que constituyen la síntesis de la crítica sindical: *“aparentemente favorecedoras de la conciliación de vida laboral y familiar para las mujeres, puede tener un “efecto bumerán” contra el colectivo presuntamente beneficiado. Ampliar los descansos y permisos por maternidad, extender la duración de las excedencias por motivos familiares o fórmulas similares, al tener por destinatarias casi exclusivas a las mujeres, perpetúa un reparto de roles sociales que sigue impidiendo salidas del círculo vicioso descrito.”*¹¹⁰

A pesar de todo, comienza a estar presente en algunas prácticas de negociación colectiva algunos pequeños avances, como es la diferenciación de la suspensión por maternidad o paternidad con el periodo de vacaciones¹¹¹, cuestión que el propio Tribunal Constitucional en Sentencia de 26 de noviembre de 2006 avala afirmando que la trabajadora debe disfrutar de sus vacaciones “incluso cuando al utilizar el permiso por maternidad la trabajadora supere la fecha límite para el goce de las vacaciones anuales”, es decir, incluso cuando supere el año natural. Otras cuestiones positivas se han encontrado en la igualación de los complementos salariales durante la baja por maternidad¹¹².

110Tudela, G. y Valdeolivas, Y. Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº72, Pág.66.

111CC de Indra Ews, CC de Audiotechnics Desarrollo; CC de Cádiz Electrónica; CC de Lagun IZPI.

112CC de Dimetronic, S. A.

Desde la perspectiva más negativa, habría que señalar sin embargo las escasas referencias convencionales a un aspecto de gran importancia como es la protección expresa a la salud por riesgo durante el periodo de embarazo o durante la lactancia -que sólo alcanza a tres convenios del total-, al tiempo que el derecho al cambio de puesto de trabajo por riesgo durante embarazo y lactancia sólo aparece recogida en dos convenios. Ambos preceptos están presentes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desde 1996.

2.3. Reducción de jornada por lactancia, por atención al menor, por atención de familiar

El derecho a la reducción de jornada por lactancia es un derecho subjetivo de los hombres y las mujeres, que además no supone coste adicional para los empresarios porque son retribuidos al 100%. Mediante la negociación colectiva o el acuerdo individual, se podrán acumular las horas de lactancia para su disfrute seguido. En la muestra, no llega a la mitad de los convenios analizados los que lo recogen de forma explícita. De los convenios que lo reconocen, un pequeño número de ellos explicita algo tan importante como que la concreción horaria del ejercicio de este derecho es una competencia que corresponde al trabajador/a, o que es un derecho tanto del padre como de la madre. Más escasos todavía son los convenios que recogen la posibilidad prevista de que mediante la negociación colectiva se posibilite la acumulación del permiso por lactancia en días o jornadas enteros¹¹³. Finalmente, entre los convenios que mejoran o amplían la Ley 39/1999 solamente se puede citar un convenio¹¹⁴ que amplía el derecho a reducción de jornada por lactancia hasta los 12 meses del menor.

El derecho a la reducción de jornada por atención de menor o familiar solo se hace explícito en nueve de los convenios analizados. En este cómputo hemos incluido los convenios que de forma genérica se acogen a la ley, pero que no especifican sus apartados. De ellos, no todos se refieren a la atención por cuidado de familiares, cuando es notorio que la caída de la tasa de natalidad y el envejecimiento de la población ponen el acento en que el principal problema para la articulación de los tiempos laborales y personales reside, de forma creciente, en el cuidado de los mayores dependientes, y que este tiempo necesario es mayor, en términos cuantitativos, del tiempo para el cuidado de los hijos.

La reducción de jornada por cuidado de menor o familiar constituye, en ausencia de otras medias que flexibilicen el tiempo de trabajo, un aspecto importante de cara a la conciliación, mientras que el reverso de la moneda está representado por

113 CC de Unisys

114 CC de Areva

la excedencia por cuidado de hijo o familiar. El objetivo desde la perspectiva sindical trata de que la conciliación entre a formar parte del proceso de la negociación colectiva mediante la distribución flexible del tiempo y la jornada de trabajo, y no que los trabajadores abandonen el trabajo para atender a las responsabilidades familiares. La reducción de jornada mantiene las pautas socioculturales de reparto de roles y tareas entre hombres y mujeres, y penaliza a las mujeres, que son las que se encargan de mantener los dos espacios, pero en ausencia de una política de tiempos global para hombres y mujeres o de la negociación en las empresas de 'buenas prácticas' en relación al tiempo de trabajo, la reducción de jornada puede facilitar una mejor relación entre tiempo y trabajo para las mujeres.

2.4. Excedencias por cuidado de hijos y familiares

Siguiendo la línea de lo analizado hasta el momento, la regulación convencional de las excedencias por cuidado de hijos y familiares es escasa y en algunos casos está mal recogida, pero con todo, en cierta forma tiene una mayor presencia en los convenios que otros capítulos como la reducción de jornada o la suspensión por maternidad. Del total de convenios, doce reconocen el derecho a la excedencia, aunque no todos lo realizan para el supuesto de cuidado de familiares.

Como mejoras respecto a la regulación legal sólo se ha encontrado un convenio que incluye una mejora del derecho hasta la edad de cuatro años del menor, y un segundo lo amplía hasta la edad de ocho años¹¹⁵. La valoración general se resume en que no se recogen todas las cuestiones contenidas en la Ley de Conciliación, y además que en ocasiones parece que se corresponden con redacciones legislativas anteriores, como se observa en lo relativo al reconocimiento de la antigüedad en la excedencia por cuidado de familiares, que en general no está incluido.

El tiempo de trabajo es uno de los elementos centrales de las relaciones laborales. Una jornada laboral respetuosa con la vida de los trabajadores/as es uno de los ejes de la conciliación de la que venimos hablando y la participación sindical en la regulación de los horarios laborales supone un alivio para la organización del trabajo. Los días de permiso, las reducciones de jornada o los periodos de excedencia sirven para momentos puntuales de la vida, pero no son mecanismos para compaginar la vida laboral con la familiar, y en especial hay que destacar que estas medidas no están diseñadas para ser universalmente aplicadas, sino que están dirigidas prioritariamente a las mujeres trabajadoras, de forma que los trabajadores/as no perciben un equilibrio entre sus necesidades y las respuestas de las empresas, y no producen una mejora del clima laboral.

115 El primer caso corresponde al CC de Radiosonido S. A. y el segundo al CC de Cádiz Electrónica.

3. Ordenación y articulación de niveles en la negociación colectiva

El sistema de negociación colectiva debe responder al objetivo de regular las condiciones de trabajo de forma satisfactoria para los empresarios y para los trabajadores/as y debe buscar el equilibrio entre los intereses de unos y otros si tiene ambición de permanencia y estabilidad. La situación de este sector se corresponde con el ideal de aquellas posiciones que acusan de rigidez a nuestro modelo de negociación colectiva, acusando al predominio de convenios sectoriales de introducir elementos negativos a la negociación, y apostando por una descentralización hasta el nivel de empresa como fórmula preferente para conseguir una mayor flexibilidad y una mayor competitividad de las empresas. El resultado es que, al menos en los temas referentes a la conciliación, el ámbito de empresa no resulta ser el más proclive a la negociación de un articulado que se plantee ser respetuoso con la parte de la vida que no se desarrolla en el trabajo.

En estudios anteriores se ha abordado el tema de la conciliación en la negociación colectiva atendiendo al ámbito de negociación, y con una especial atención a su estructura. En estas investigaciones se concluía que el ámbito sectorial estatal era el que mejores regulaciones convencionales presentaba en relación a la conciliación, mientras que convenios de empresa contenían las peores regulaciones, y en muchos casos no se trataba esta materia. En ese sentido, este estudio vuelve a mostrar que los convenios de empresa que no están cubiertos por el paraguas de los convenios sectoriales estatales o provinciales no abordan en general aspectos de igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, y destacan por la falta de reconocimiento de derechos laborales básicos.

La influencia del marco legal en los contenidos de la negociación colectiva sigue siendo pequeña: solamente dos de ellos incluyen alguna referencia a los principios de no discriminación por razón de sexo y a la equiparación salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Solamente en uno de los casos el convenio otorga protagonismo y competencias al comité de empresa en la tarea de velar por la igualdad, y por otra parte, en el convenio de Siemens se prevé la constitución de una Comisión Paritaria para que aborde los temas de igualdad y conciliación.

Recientemente el grupo de empresas 'Indra', adelantándose a los cambios que va a introducir la citada LOIEMH, en especial a la obligación de desarrollar un plan de

igualdad en todas las empresas de más de 250 trabajadores, ha publicitado su intención de poner en marcha su Plan de Igualdad, que se presenta como un paquete de medidas de índole laboral orientadas para ser implantadas progresivamente para el desarrollo de una 'cultura de equilibrio e igualdad'.

Resulta patente por tanto que en el caso de las pequeñas y pequeñísimas empresas es necesario un convenio colectivo de ámbito sectorial, cuyo contenido sería la regulación de los derechos básicos, ya que si se deja la negociación en mano de las empresas no existe una garantía de condiciones mínimas de trabajo, y las empresas seguirán imponiendo sus condiciones u obviando algunos derechos que están ya garantizados por ley. La negociación colectiva de carácter sectorial, por su parte, puede establecer líneas o criterios de actuación en el ámbito de las empresas que sin estar limitada responda a líneas o criterios generales establecidos en el nivel sectorial, cumpliendo un papel de red de seguridad para los trabajadores de estas pequeñas empresas¹¹⁶.

¹¹⁶En este apartado seguimos la línea de explicación de M^a Luz Rodríguez 'Estructura de la negociación colectiva' en *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa* Ricardo Escudero (coord). Tirant Lo Blanch 2004.

4. Propuesta para su inclusión en la negociación colectiva

Una primera tarea en relación a esta situación, y siguiendo las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva suscrito por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME en 2005, consistiría en adoptar en los convenios cláusulas declarativas antidiscriminatorias como principio general o en apartados concretos de los convenios. Igualmente se debería adecuar su contenido a la normativa vigente, tratando de limpiar los errores o cuestiones recogidas de forma incompleta, para evitar que se recorten derechos fundamentales respecto a la conciliación o que dificulten el acceso de los y las trabajadoras a estos derechos. La idea no sería tanto la introducción del texto completo de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sino que en el convenio aparecieran reflejados los derechos que regula y los avances que contempla, entre los que debería ocupar un lugar muy importante la igualdad de derechos de los trabajadores, así como el futuro permiso de paternidad que se ha aprobado recientemente (diciembre de 2006).

4.1. Conciliación de la vida laboral y familiar

En este apartado las recomendaciones de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. son las siguientes¹¹⁷:

- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular su uso flexible.
- Recoger como derecho que los trabajadores/as puedan utilizar a tiempo parcial las últimas diez semanas de la suspensión por maternidad.
- Ampliar el permiso de lactancia hasta una hora diaria de reducción, debería incluir que la concreción horaria es un derecho de la trabajadora, que la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Además, podrá ser acumulado en jornadas completas según los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario.
- Sobre el nacimiento de prematuro y hospitalización del neonato debería incluir que existen dos posibilidades: ausentarse del trabajo una hora o reducir la jornada hasta un máximo de dos horas con reducción proporcional del salario, y la concreción horaria corresponde al trabajador o trabajadora.

¹¹⁷Recogido de 'Negociación colectiva y Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres' Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. 2006.

- Incluir el derecho a la compatibilizar la suspensión por maternidad/paternidad con el disfrute de las vacaciones.
- En los convenios se debería introducir la extensión del permiso de maternidad a los supuestos de adopción y acogimiento provisional, y la ampliación de dos semanas más para los supuestos de hijo/a con discapacidad
- Riesgo durante el embarazo y la lactancia: en este apartado sería recomendable que la redacción aclarara que el derecho a la suspensión del contrato laboral se amplía a los supuestos de riesgo en la lactancia.
- Sobre la reducción de la jornada por guarda legal, hay que incluir que se amplía la edad máxima del menor de seis a ocho años y que se reduce a un octavo de la jornada el límite mínimo de esta reducción.
- Sobre las excedencias, se reconoce la posibilidad de disfrutarlas de forma fraccionada y se amplía hasta dos años la duración de la excedencia por cuidado de familiares, mientras se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria.

4.2. Tiempo de trabajo

Sobre el tiempo de trabajo se recomienda que los convenios colectivos tengan previsiones sobre las siguientes cuestiones que la norma deriva a la negociación colectiva (o el contrato individual):

- Fijar los límites en la jornada semanal y en la jornada diaria.
- Establecer tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas.
- Concretar la duración y los periodos de vacaciones, así como los días de libre disposición.
- Regular las bolsas de horas, con indicación de las causas, del acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores, el periodo mínimo de preaviso para el cambio de horario del trabajador/a y la delimitación de las causas que justifiquen el cambio de horario.
- Definir la compensación por los cambios de horario o alargamiento de la jornada.
- Evitar las discriminaciones en la aplicación de turnos o jornadas especiales por razón de la antigüedad o del tipo de contrato.
- Especial importancia tiene tratar de evitar la negociación individualizada entre la empresa y el trabajador.

Los criterios sindicales para la negociación colectiva de 2007 recuerdan también que es necesario proseguir con la reducción de la jornada anual a la vez que se pactan los criterios de ordenación de los tiempos de trabajo y descan-

so, siendo este último aspecto esencial en aquellos sectores y empresas que tienen una práctica de alargamiento del horario habitual que provoca el incumplimiento de los tiempos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en la legislación laboral.

4.3. Planes de igualdad y medidas de acción positiva

Las recomendaciones en este apartado se orientan hacia el establecimiento de planes de igualdad que incluyan contenidos básicos como compromisos, plazos, las medidas a adoptar, los instrumentos de evaluación y los recursos económicos para la implantación del plan. Las medidas de acción positiva se orientan hacia el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción y la retribución. El criterio general debe ser la preferencia, en igualdad de méritos, al sexo femenino.

ANEXO
La línea de tendencia de
la negociación colectiva del sector.
Cláusulas convencionales
por bloques temáticos

1. Organización de la producción y el trabajo

1.1 Tiempo de Trabajo

Véase el trabajo de Amaia OTAEGUI JÁUREGUI

JORNADA¹¹⁸: El cálculo de la jornada puede ser semanal (8 horas netas de trabajo efectivo), anual durante toda la vigencia del convenio (oscilará entre las 1.674 horas anuales de trabajo efectivo, las 1680, 1704, 1752, 1.760 ó 1.768 y 1.804 horas 48 minutos) ó 1.706 horas de trabajo efectivo, a realizar en 214 días laborales. Otros convenios establecen una jornada distinta para cada año de vigencia del convenio (1.757 horas para el 2005, y de 1.754 para el 2006, por ejemplo o de 1.770 horas para el año 2003, 1.764 para el 2004, en otro caso).

En la mayoría de los textos se acuerda el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el propio convenio, mediante la transferencia de jornadas productivas de las épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias. El límite máximo de esa modificación se fija en 8 ó 10 jornadas, previa notificación al trabajador y a sus representantes.

La jornada de trabajo normal o a turnos de mañana, tarde y noche será de ocho horas diarias continuas y sin descanso, de trabajo efectivo para todos y cada uno de los días hábiles, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada. En otros textos se establece que, como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad y de asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, todos los trabajadores de la empresa están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen

¹¹⁸Entre otros, A Novo, Alcatel, Atlinks, Miesa, Sanmina, Avaya, Europhone, Nexans Iberia, Radosonido y SEIRT y Televés.

de jornada de trabajo ordinaria, continuada o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos en el propio convenio.

La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía será de 1.704 horas anuales de trabajo efectivo, durante la vigencia de este convenio.

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

La jornada de trabajo, normal, de oficina o a turnos de mañana, tarde y noche, indistintamente, será de ocho horas diarias continuadas y sin descanso, de trabajo efectivo para todos y cada uno de los días hábiles, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada. (...)

2. La distribución de la jornada diferente a la descrita anteriormente será establecida por acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores.

3. Por razones de actividad, la dirección podrá modificar la distribución de la jornada anual establecida, mediante el adelantamiento o retraso de jornadas productivas. Estas sustituciones tendrán un límite máximo de diez jornadas.

La dirección de la compañía informará, con carácter previo a la representación de los trabajadores, de los motivos que justifican esta modificación.

Las jornadas dejadas de realizar se recuperarán mediante la realización del trabajo en días no laborables, preferentemente sábados.

Tanto las jornadas a vacar como las de su recuperación, deberán ser comunicadas a los trabajadores afectados con una antelación mínima de siete días al momento de iniciarse su aplicación.

4. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá esta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados, siempre respetando el nivel de jornada anual prevista en la cláusula quinta.

—o— O —o—

Jornada anual: La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía será de 1.680 horas anuales de trabajos efectivo en el año.

1. La jornada de trabajo será de 8 horas diarias continuadas. Se tratará de una jornada flexible, con entrada entre 7 y 8,30 horas y salida entre 15 y 16,30 horas.

2. Aquellos empleados que interrumpan su jornada la prolongarán en el mismo tiempo que dure dicha interrupción.

3. En aquellos puestos de trabajo que requieran una distribución distinta de la jornada, se establecerá esta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados, siempre respetando el nivel de jornada anual prevista en la cláusula 5ª.

--o-- O --o--

1. Jornada. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de la empresa, será de 1.706 horas de trabajo efectivo, a realizar en 214 días laborales, según el acuerdo sobre calendario laboral y vacaciones para el primer periodo, suscrito entre las representaciones económicas y social, el cual se adjunta al texto de este convenio en el Anexo III. El calendario laboral y vacaciones para el segundo y tercer periodo, será el que resulte del acuerdo para los citados periodos.

En el cómputo del citado número de días laborales para el año 2005 ya se han descontado las vacaciones anuales, festivos y días flotantes (...).

--o-- O --o--

Jornada.

El número de horas efectivas de trabajo para todo el personal será de 1.804 horas 48 minutos anuales. Entendiéndose que la mayor jornada habida hasta el día de la firma de este acuerdo queda absorbida y no procede compensación adicional alguna.

La jornada establecida en este artículo, en lo que supone de inferior a la máxima legal en cómputo anual, absorberá y compensará cualquier reducción de jornada que con anterioridad hubiese efectuado la empresa, o aquellas otras que por disposiciones legales, jurisprudencia, contencioso-administrativo y contrato individual se establecieran en lo sucesivo.

Turnos de trabajo.

Cuando por razones prácticas, organizativas o de producción, la compañía necesite establecer nuevos turnos de trabajo se ajustará a lo recogido en las disposiciones laborales de aplicación.

--o-- O --o--

Jornada anual.

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

La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía será de 1.674 horas anuales de trabajo efectivo en 2005 y 2006.

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

caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

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

Distribución de la jornada.

1. *Jornada normal: La jornada normal de trabajo es de siete horas y cuarenta y cinco minutos, continuadas, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral, de acuerdo con lo previsto en la Cláusula 5ª, con descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.*

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

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

3.1 *En el trabajo a turnos. Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo.*

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

3.2 *Trabajo en Cuarto Turno. En el trabajo a turnos denominado «Cuarto Turno», será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3.1 inmediatamente anterior, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos (mañana), festivos, o inhábiles, según calendario laboral. Este sistema establecerá periodos de rotación de 4 semanas, según calendarios que se adjuntan como Anexos I.*

El personal afectado quedará exento de descanso en días no laborables, con los días sustitutorios correspondientes.

3.3 *Necesidad de trabajo en Cuarto turno. Cuando por razones de producción, fuera necesario realizar en cualquier taller o departamento de la compañía trabajo en Cuarto Turno, en sábados, domingos y festivos, la dirección, informará a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de una semana a su fecha de comienzo, y de la adscripción voluntaria.*

A tal fin se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Producción de carácter consultivo, integrada por tres miembros de la dirección y tres miembros del comité de empresa, con el objetivo de que estos últimos estén informados sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes.

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

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

—o— O —o—

El número de horas de trabajo anuales será de 1.757 horas para el 2005, y de 1.754 para 2006. Se mantendrá el mismo esquema de horario laboral flexible que existe actualmente, regulado por el reglamento que se incluye en el Anexo 1.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, y/o mediante contrato específico, estarán sujetos al horario laboral establecido en las condiciones particulares de sus contratos. En caso de no existir en el contrato del trabajador condiciones particulares explícitas a este respecto, se asumirá que es de aplicación lo acordado en este convenio.

HORARIO¹¹⁹: La jornada puede ser continuada, y habitualmente repartida de lunes a viernes o de lunes a sábado. Domingos o festivos, con carácter extraordinario y compensable (retributivamente o con días de descanso). A veces, el viernes se reduce el horario de trabajo, adelantando la salida.

En ocasiones, se realizan hasta tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche). Los convenios suelen establecer la flexibilidad en el horario de la jornada laboral. Normalmente, 30 minutos, con flexibilidad a la entrada y consecuente compensación horaria a la salida ó 5 minutos sin obligación de recuperación.

Se fija en muchos convenios el horario “de verano” o “de invierno”. En el primer caso, suele consistir en una jornada continuada de trabajo y, por el contrario, en el segundo supuesto, un horario partido. El horario estival generalmente incluye los meses de junio a septiembre, todos o alguno. El descanso en la jornada continua es de 10 ó 15 minutos y para la comida en los casos de horario partido oscila entre los 45 y los 90 minutos.

Horario flexible.

Para el centro de trabajo de Alcobendas existe la posibilidad de horario flexible en los términos que recoge el anexo IV del presente Convenio. La interrupción por comida será de 45 minutos. Las recuperaciones deberán efectuarse dentro de la misma jornada y en su defecto en período semanal.

119Así, Amper, Areva TD, Bombardier European, Avaya, Nexans Iberia, Radiofonido, Digitex, Dimetronic, Fujitsu Costumer, Fujitsu España, Lagún SIPI, Siemens y Unisys.



Horario. El horario de las oficinas centrales de la empresa, para el personal administrativo de estructura, es de 9:00 horas a 14:00 horas y de 15:30 a 18:30 horas, de lunes a jueves. El viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Para el personal adscrito a proyectos o servicios el horario se identificará con las características operativas de los mismos, con el límite de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, la dirección de la empresa podrá establecer jornadas y turnos especiales, sin superar el límite anterior, previa notificación a la representación de los trabajadores.

40.1.: Jornada intensiva: Se establecerá la jornada intensiva de siete horas/día, con independencia del área de negocio, desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

No obstante, esta jornada intensiva será aplicable a jornadas normales partidas y en aquellos centros que no dependan del servicio directo del cliente.

40.2.: Compensación festivos: Se compensará con un día de libranza cada festivo trabajado, sin perjuicio de la compensación económica (...). Dicho día de compensación deberá disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes a la fecha que le dio origen. En caso que no pueda ser disfrutado en ese tiempo, se compensará económicamente abonándose como si se tratara de horas extraordinarias.

La totalidad del personal disfrutará del mismo número de fiestas, además del descanso semanal, que quienes prestan servicios en jornada ordinaria de 40 horas semanales de lunes a viernes (Art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores), con independencia del turno al que se encuentre adscrito.



Jornada y horario. El cómputo anual de horas de trabajo efectivo será de 1.717 horas, las cuales en este centro de trabajo, se distribuirán de la siguiente forma:

— Hora de entrada: siete y treinta horas.

— Hora de salida: dieciséis y treinta horas de lunes a jueves, catorce y treinta horas los viernes.

No se computarán como tiempo efectivo de trabajo:

— Quince minutos de lunes a viernes, según distribución interna.

— Cuarenta minutos de lunes a jueves.

El personal de taller tendrá un margen de cinco minutos, para estar en el puesto de trabajo a la hora de entrada y salida.

El personal que tenga horario flexible se atenderá a las normas que existen para este tipo de horario y que son:

— Hora flexible de entrada: Entre las siete y treinta y las nueve horas.

— Hora de salida: No antes de las dieciséis y treinta horas, y de las catorce y treinta horas los viernes.

El máximo de tiempo computable de recuperación a partir de la hora de salida es de tres horas diarias. No se computarán entradas antes de la siete y treinta horas.

Mensualmente se hará el cómputo de tiempo que habrá de ser como mínimo el mismo que con horario normal. Caso de no llegarse a dicho tiempo se descontarán las horas no trabajadas y se perderá el derecho al horario flexible cuando éstas sean más de diez horas acumuladas al trimestre.

Para el cumplimiento del horario todo trabajador fichará en el reloj correspondiente, estando en su puesto de trabajo al producirse las señales al efecto. Todo retraso o falta justificada al trabajo deberá ser visado en la ficha por su jefe inmediato. Cuando imprevisiblemente un trabajador no pueda acudir al trabajo lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos.

Existe, además, un horario especial de alcance restringido no normalizado.

Flexibilidad en el horario. Para los trabajadores desplazados a obras fuera de Madrid, siempre que el trabajo lo permita y previo acuerdo sobre la concesión y la recuperación de las horas, existirá una flexibilidad de hasta cuatro horas en la hora de entrada los lunes y el día que corresponda volver del viaje mensual, que podrá ser dividida entre la ida y la vuelta. La empresa no pondrá a disposición del trabajador, ningún medio de locomoción para tal fin, ni abonará gasto suplementario alguno que pudiera derivarse de la utilización de dicha flexibilidad.

—o— O —o—

Jornada normal: 40 horas semanales de trabajo efectivo. Horario: De lunes a jueves, de 9 a 18 horas. 30 minutos de descanso durante la jornada, que no tienen el carácter de trabajo efectivo. Viernes, de 9 a 15 horas.

Jornada de verano: 30 horas semanales de trabajo efectivo. Horario: De 8 a 14 horas de lunes a viernes. Este horario se aplicará durante 13 semanas naturales en el período de un año, comenzando a partir del tercer lunes del mes de junio. Cada semana de las 13 mencionadas, se entiende de lunes a domingo, ambos incluidos. A los solos efectos de los límites máximos legales para la realización de horas extraordinarias, no se computarán las realizadas entre las 14 horas y las 14:30 horas en la jornada de verano.

Jornada de la División de Fábrica: Será de 8 horas diarias durante todos los días laborales del año. Horario: de lunes a viernes, de 8 a 12:45 horas y de 13:45 a 17 horas.

Complemento de jornada de verano empleados de fábrica: Se establece un Plus de Jornada de 7.690 pesetas (46,22 ?) brutas, durante los meses de julio, agosto y septiembre, a abonar conjuntamente a la vez que se abonan los salarios de dichos meses, para todos los empleados de fábrica, como Complemento de Cantidad de Trabajo, en compensación por la diferencia de horas de trabajo anuales comparada con el resto de empleados (...) y mientras subsista la diferencia. Este concepto no repercute en ningún otro retributivo.

Régimen de Turnos: Jornada uniforme durante todo el año, de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en bloques de 8 horas diarias, durante 5 días, en cada período de 7 días, de acuerdo con su propia regulación. Los empleados en régimen de turnos, disfrutarán a lo largo del año de tres días libres de acuerdo con la dirección de la compañía en función de las preferencias del trabajador y de las necesidades del servicio. Además disfrutarán de 72 horas al año de descanso compensatorio equivalentes a

la reducción de jornada practicada los viernes por la tarde a disfrutar, del mismo modo, de acuerdo con la dirección de la compañía y en función de las preferencias del trabajador y de las necesidades del servicio.

Horario flexible: Se mantendrá el régimen de trabajo bajo horario flexible en las unidades de trabajo y delegaciones de la empresa en las que hasta la fecha, debidamente aprobado por la dirección de la misma, se vienen realizando. La aplicación en el futuro de horario flexible a otras unidades de trabajo y delegaciones de la empresa, podrá ser hecha a petición de los trabajadores o de los representantes de los mismos, sobre cuya propuesta se estará a la decisión de la dirección de la compañía.

Cada empleado disfrutará de un puente o un día libre al año que tomará de acuerdo con la dirección de la compañía, en función de las preferencias del trabajador y de las necesidades del servicio. El personal sujeto a jornada de verano, dispondrá, durante este período, de dos días libres adicionales a disfrutar de acuerdo con la dirección de la compañía, en función de las preferencias del trabajador y las necesidades del servicio.

Además, cada empleado sujeto a jornada de verano, disfrutará como días libres el 24 y el 31 de diciembre. Si éstos coincidieran en sábado o domingo, se sustituirían por otros dos días libres. El resto de los empleados disfrutarán como días libres el 24 o el 31 de diciembre. En este caso, la dirección respetará las preferencias del trabajador, salvo que necesidades objetivas de mejor atención al servicio requieran señalamiento, por parte de la dirección de un día libre, entre los dos mencionados, distinto al preferido por el trabajador.

—o— O —o—

2. Horario. El horario de trabajo de los centros de la empresa será flexible en las siguientes condiciones:

Lunes a jueves: Entrada de 8 a 9 horas y salida de 17 a 18 horas, con una hora diaria para la comida, que no se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Viernes: Entrada de 8 a 9 horas y salida de 14 a 15 horas.

La jornada intensiva comenzará el 1 de julio y terminará el 31 de agosto, con el siguiente horario:

Lunes a jueves: Entrada de 8 ó 9 horas y salida a las 15 ó 16 horas.

Viernes: Entrada de 8 ó 9 horas y salida a las 14 ó 15 horas.

Los empleados que disfruten de jornada intensiva, disfrutarán de 3 días flotantes menos que los empleados que no la elijan (217 días laborables en 2005), según el calendario laboral que se acuerde para cada año, por lo que cada trabajador, podrá decidir si se acoge a la jornada intensiva o no. Esta decisión se deberá comunicar al supervisor como máximo, con un mes de antelación al comienzo de la jornada intensiva.

—o— O —o—

Distribución de la jornada

1. Dadas las especiales características de la actividad a desarrollar en la empresa, dependiente en todo momento de los servicios encargados por los clientes, de las fechas de entrega, de los horarios de acceso a los domicilios de los clientes y de las condicio-

nes climatológicas o de iluminación natural, el personal realizará su trabajo en un horario flexible y adaptado a las características de la actividad a desarrollar en cada momento.

2. El horario de cada día (especialmente en el caso de recepción de materiales e intervenciones ante averías), se determinará por la línea de mando de acuerdo con las necesidades de los servicios solicitados por los clientes, pudiéndose desarrollar el trabajo desde las cero a las veinticuatro horas de cada día.

3. La necesidad de realización de jornadas u horarios irregulares será comunicada a los trabajadores con la mayor antelación posible, una vez que la empresa tenga conocimiento por el cliente de la necesidad de prestar el servicio.

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

5. La aplicación de jornadas irregulares estará limitada por los descansos entre jornadas y los descansos semanales legalmente establecidos, los cuales podrán computarse en períodos de catorce días.

6. Sin perjuicio de lo establecido en puntos anteriores y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se establecerán jornadas regulares con las siguientes características:

Jornada continuada. La jornada de trabajo es de siete horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo, para cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada. Generalmente esta jornada se realizará de 7,30 a 15,30 horas.

Jornada partida. La jornada de trabajo es de ocho horas neta de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos una hora para efectuar la comida. Generalmente esta jornada se realizará de 9 a 14 y de 15 a 18 horas.

Jornada especial. El personal de administración que desempeña sus funciones en las oficinas de la compañía realizará el horario siguiente:

Lunes a jueves: De 9 a 14 y de 15 a 18,45 horas.

Viernes: De 9 a 14 horas.

7. Cuando se realice jornada partida o en los casos de jornada continuada en los que por necesidades del trabajo sea preciso una prolongación de la misma, se abonará la cantidad de 7,21 euros para la comida por cada uno de los días en los que se produzca esta situación. Esta compensación es incompatible con la percepción de suplidos por viajes interurbanos y retornos.

—o— O —o—

Distribución de la jornada.

1. *Jornada normal.* La jornada normal de trabajo es de siete horas y cuarenta y cinco minutos, continuadas, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral (...), con descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

2. *Jornada especial de trabajo (STO).* La jornada especial de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la

jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la dirección de la empresa), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados mediante Aviso de la compañía, que será expuesto en los tableros de anuncio.

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

3.1 En el trabajo a turnos. Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo.

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

3.2 Trabajo en Cuarto Turno. En el trabajo a turnos denominado «Cuarto Turno», será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3.1 inmediatamente anterior, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos (mañana), festivos, o inhábiles, según calendario laboral. Este sistema establecerá periodos de rotación de 4 semanas, según calendarios que se adjuntan como Anexos I.

El personal afectado quedará exento de descanso en días no laborables, con los días sustitutorios correspondientes.

3.3 Necesidad de trabajo en Cuarto turno. Cuando por razones de producción, fuera necesario realizar en cualquier taller o departamento de la compañía trabajo en Cuarto Turno, en sábados, domingos y festivos, la dirección, informará a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de una semana a su fecha de comienzo, y de la adscripción voluntaria.

A tal fin se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Producción de carácter consultivo, integrada por tres miembros de la dirección y tres miembros del comité de empresa, con el objetivo de que estos últimos estén informados sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes.

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

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

VACACIONES¹²⁰: Los trabajadores podrán disfrutar un total de 30 días naturales o 22 laborables de vacaciones anuales, según el calendario previsto en el propio convenio. Algún convenio colectivo concede más días de vacaciones a los trabajadores que cuentan con cierta antigüedad en la empresa, no así para el personal de nuevo ingreso.

Algunos convenios establecen la obligatoriedad del disfrute en el mes de agosto o, en determinadas circunstancias de producción, julio o septiembre. Ciertos convenios prevén que las vacaciones anuales se puedan disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a 10 días laborales. Por lo general se disfrutarán antes del 31 de diciembre del año en que se ha generado derecho a ellas, pero podrá posponerse a enero o a la Semana Santa del año siguiente.

Es aconsejable que estén asignadas las vacaciones con la suficiente antelación. En algún convenio se aconseja el mes de mayo. De hecho, en caso de modificarse el período vacacional una vez fijado, puede dar lugar a una compensación económica según el tiempo de antelación con que la empresa notifica el cambio.

Cuando el permiso por maternidad se solapa con el período de vacaciones los trabajadores podrán disfrutar las vacaciones a continuación de dicho período. La incapacidad temporal no interrumpe el cómputo de las vacaciones.

-
- 1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones anuales, según el calendario anual aprobado.*
 - 2. La dirección dará cuenta al comité con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute, del plan de vacaciones previsto en su organización.*
 - 3. El régimen de vacaciones complementarias que se venía disfrutando según los convenios anteriores (1 día por cada 5 años de antigüedad hasta un máximo de 5 días), quedó congelado a 23 de abril de 1990. Anualmente se pagará la parte proporcional de un día de salario a las personas que no hayan podido completar un día entero de vacaciones.*
 - 4. Cuando el permiso por maternidad se solape con el período de vacaciones fijado en la empresa el trabajador/a disfrutara dichas vacaciones a continuación de dicho período.*

—o— O —o—

- 1. Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de Agosto*
- 2. No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas, previa información a la representación de los trabajadores, se podrá modificar hasta la mitad del período oficial de vacaciones para grupos específicos de trabajadores, siempre que el periodo desplazado se pueda disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.*
En caso de que fuera necesario modificar un periodo superior a la mitad del periodo oficial de vacaciones, se requerirá un acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

120 Por ejemplo, Actaris, Alcatel, Amper, A Novo, Areva TD, Atlinks, Digitex, Miesa, Protecciones eléctricas, Sanmina, Siemens, Televés, Unisys, Avaya, Europhone, Nexans Iberia, Radiosonido y SEIRT.

Estas modificaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses.

Las excepciones al régimen general establecido en los párrafos anteriores, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

3. La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzadas las vacaciones, no interrumpirá el cómputo de las mismas.

4. La maternidad acaecida una vez comenzadas las vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas, trasladándose el resto del periodo no disfrutado a la finalización del descanso por maternidad.

5. En todo caso, el período de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año.

—o— O —o—

Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio no serán sustituibles por compensación económica.

La fecha de disfrute de vacaciones será establecida en el calendario laboral por el comité de empresa y la dirección.

Las vacaciones para empleados, exceptuando almaceneros y mandos de Taller, deberán haber sido acordadas a principios del mes de mayo.

Una vez establecidas las vacaciones, según artículo 19, si, por exigencias justificadas de la producción, tanto para Taller como Oficinas, se precisaran variar las mismas para una parte del personal, sería tratado con el comité de empresa. Se abonarían los gastos ocasionados, si existiesen y fueran justificados, y se establecerían las siguientes compensaciones en relación al tiempo de preaviso:

Preaviso inferior a 2 meses: 1 día más de vacaciones.

Preaviso inferior a 1 mes: 3 días más de vacaciones.

Otras situaciones excepcionales serán tratadas, necesaria y puntualmente, entre empresa y comité.

Respetando los derechos adquiridos, los trabajadores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a 30 días naturales:

Días

Antigüedad laborales

De 1 a 14 años 22

De 15 a 24 años. 23

De 25 a 40 años. 25

Más de 40 años. 26

Con excepción del personal operario, almaceneros y mandos de Taller de San Fernando, las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a 10 días laborables. En todo caso, las vacaciones deberán ser obligatoriamente disfrutadas antes del 31 de diciembre de cada año, pudiendo ser ampliado dicho plazo hasta la Semana Santa del año siguiente.

--o-- O --o--

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales y se podrán disfrutar durante los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre.
2. Los periodos de vacaciones serán:
 - a) 30 días naturales continuados, o
 - b) Dos periodos de 15 días naturales continuados.
3. El tiempo preferente de vacaciones se sitúa entre los días 1 y 31 de agosto.
4. Podrán establecerse otros periodos de vacaciones para grupos de trabajadores, previo acuerdo entre estos y los jefes directos.
Dichos periodos deberán estar cerrados con los interesados, al menos, con un mes de antelación.
5. Las excepciones a este régimen general y aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

--o-- O --o--

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales o parte proporcional que corresponda, y se devengarán desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente. Las vacaciones podrán partirse o no, a voluntad del trabajador, en tres períodos, que juntos sumen 30 días naturales. Con carácter excepcional el empleado podrá retrasar el disfrute de hasta 4 días naturales de sus vacaciones al mes de abril del siguiente período de devengo.

El trabajador podrá optar entre los citados 30 días naturales o por la elección de 22 días laborales de vacaciones. Dicha opción se comunicará a la empresa en la hoja de solicitud de vacaciones.

Las vacaciones, salvo renuncia expresa del trabajador, se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.

El trabajador tendrá respuesta escrita de la dirección de la empresa a su solicitud de vacaciones con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

El anterior plazo podrá no ser respetado cuando, entre la fecha de la solicitud y la fecha propuesta por el trabajador para el inicio, no medie, como mínimo, un plazo de 75 días, o cuando, mediante acuerdo entre las partes, se haya convenido en acortar dicho plazo. La dirección de la empresa, en ningún caso, denegará el período de vacaciones solicitado por el trabajador con un plazo inferior a 30 días anteriores a la fecha de inicio preferida por aquél.

El orden de preferencia para el disfrute de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades objetivas del servicio, será el siguiente:

- 1º La preferencia del trabajador, teniendo presente las vacaciones del cónyuge, pareja e hijos hasta dieciocho años.
- 2º La antigüedad en la empresa.
- 3º La antigüedad en el grupo funcional de trabajo, dentro del mismo punto de actividad.

--o-- O --o--

3. *Vacaciones. Todo el personal dispondrá de 22 días laborales de vacaciones. Las vacaciones se devengan en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.*

Para el personal que se incorpore durante el año natural, las vacaciones se calcularán proporcionalmente.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural. Si, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, esto no fuese posible, podrán disfrutarse los días de vacaciones pendientes durante el primer trimestre del siguiente año. Solo podrán disfrutarse fuera de estos periodos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, y con comunicación al comité de empresa.

—o— O —o—

Artículo 19. Vacaciones

1. *Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones.*
2. *El periodo de disfrute de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre la dirección y el trabajador, preferentemente durante el periodo estival, teniendo en cuenta que habrán de prevalecer los intereses derivados de las necesidades de los clientes.*
3. *Cuando el empleado deje de prestar sus servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondan.*

—o— O —o—

Vacaciones.

El período de vacaciones anuales para 2006 se fija en veintidós días laborables, o la parte que proporcionalmente corresponda al personal que no lleve un año completo en la compañía. Este período en ningún caso tendrá una duración inferior al marcado como mínimo en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores. Para calcular la parte proporcional correspondiente a un año no completo se empezará a contar desde la fecha de ingreso del empleado hasta el día 1 de agosto, o desde dicha fecha hasta la de su cese en la empresa.

En principio las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente si bien, y excepcionalmente y si las necesidades del servicio lo permiten, las mismas podrán dividirse, de común acuerdo, en dos períodos, procurándose que, al menos, uno de ellos coincida con la época estival.

El período de veintidós días laborables anteriormente señalado pasará a ser de veintitrés días laborables, cuando el disfrute de las mismas se realice en dos o más períodos que cumplan las condiciones mínimas siguientes:

- a) *Un período de, al menos, diez días laborables consecutivos comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2006.*
- b) *Otro período no inferior a cinco días laborables consecutivos fuera de las fechas anteriormente marcadas.*
- c) *El resto de días hasta alcanzar el total de veintitrés, de no haberse incorporado a ninguno de los períodos anteriores, se distribuirá a lo largo del año.*

La empresa tiene obligación de notificar a su personal las fechas de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

La prioridad en el disfrute de vacaciones será la siguiente:

Dentro de la categoría, los empleados con mayor antigüedad en la empresa tendrán derecho preferente a elegir sus vacaciones respecto a los demás miembros del departamento, sección o servicio, salvando el derecho que tienen los empleados con hijos en edad escolar de disfrutar sus vacaciones dentro de dicho período escolar. Se entiende por edad escolar la comprendida entre los cuatro y dieciocho años y por período de vacaciones escolares el que en cada momento determine la autoridad académica competente.

Las personas que por circunstancias anteriores no pudieran escoger su período vacacional podrán hacerlo si no hubiese acuerdo previo, una vez de cada cuatro períodos vacacionales.

Las vacaciones se verán incrementadas con motivo de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Diez o más años de antigüedad: un día laborable.

Veinte o más años de antigüedad: dos días laborables.

La fijación de los períodos concretos de disfrute de los días de vacaciones recogidos en este artículo se realizará, en todo caso, de común acuerdo entre el empleado y su supervisor inmediato.

—o— O —o—

Vacaciones. La duración será de treinta días naturales o de veintidós días laborales de lunes a viernes, retribuidos al año. No pudiendo acumular más de once días laborables consecutivos. La dirección elaborará, según las peticiones realizadas por los trabajadores un calendario laboral en los tres primeros meses de cada año, resolviendo las discrepancias laborales por motivos de vacaciones entre el comité de empresa y la dirección.

CALENDARIO LABORAL Y FESTIVIDADES¹²¹: El calendario laboral, para cada uno de los años de vigencia del convenio correspondiente, será acordado, en la mayoría de los casos, en el seno de la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo entre ambas partes, la dirección establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo, sin perjuicio de las atribuciones legales de la representación de los trabajadores.

¹²¹Es el caso de Alcatel, A Novo, Areva TD, Atlinks, Digitex, Nexans Iberia, Sanmina, Amper, Bombardier European, Fujitsu España, Lagún Izpi, Siemens y Unisys

La mayoría de los convenios declaran los días 24 y 31 de diciembre como inhábiles. Algunos otros añaden, además, otros días coincidentes con Semana Santa u otros periodos vacacionales que coinciden con fiesta nacional.

El calendario laboral, por lo general, se anexiona o adjunta al texto del convenio. En unos casos en el último trimestre del año o, en otros, en el primero, la dirección de acuerdo con los representantes de los trabajadores confeccionará el calendario laboral y el horario a aplicar para el año siguiente. Se hará constar en el tablón de anuncios el calendario y horario acordados para su general conocimiento.

Calendario de festividades.

El calendario laboral, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del convenio no más tarde del 31 de enero de cada año. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la dirección de la compañía establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo; sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación sindical. Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los organismos competentes.

También se vacará todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

—o— O —o—

Fiestas y puentes.

La empresa reconoce como días inhábiles el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. Cuando los citados días coincidan en sábado o domingo, estos se sustituirán por el día laborable anterior, a los efectos de que los mismos tengan el carácter de inhábiles.

Asimismo, y con el carácter de festivo o puente, se concederá a todos los empleados un día de permiso, a determinar entre dos fechas de manera que la mitad, aproximada, de la plantilla deberá disfrutar de dicho día en una fecha y la otra mitad en la otra.

En dichos días deberán quedar cubiertos los servicios necesarios para atender las necesidades internas y de clientes. En consecuencia, los empleados que por razones y necesidades del servicio no pudieran disfrutar de los días de permiso antes indicados, en ninguna de las fechas mencionadas, convendrán su disfrute en fecha a determinar con su jefe, dependiendo siempre de las necesidades de trabajo que hubiere.

Estos permisos tendrán carácter de no recuperables.

—o— O —o—

1. Calendario de Festividades. El calendario laboral de los centros de trabajo de la compañía, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la dirección de la compañía establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación de los trabajadores.

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

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

También se vacará los días 24 y 31 de diciembre.

2. Se pacta el carácter no laborable y recuperable de los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, salvo acuerdo en contrario entre la dirección y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Adicionalmente o de forma sustitutiva se podrán pactar otros días en las mismas condiciones.

La recuperación de las horas correspondientes podrá hacerse, bien por prolongación de la jornada diaria, hasta un máximo de treinta minutos, o bien mediante el trabajo en jornadas completas sustitutorias, según acuerdo entre las partes citadas.

En caso de no alcanzarse acuerdo dentro de este ámbito local, el asunto será sometido a la Comisión Paritaria.

El calendario de recuperación que se acuerde se comunicará a los trabajadores a quienes afecte con una antelación mínima de dos meses antes de iniciarse ésta.

—o— O —o—

Calendario de festividades. Se vacarán con carácter general todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Se vacarán los días festivos e inhábiles a efectos laborales que se determinen localmente, y los acordados en el calendario laboral aprobado respectivamente para los años de duración del convenio.

—o— O —o—

Calendario.

Con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, el comité de empresa y la dirección negociarán y establecerán el calendario laboral para cada centro de trabajo.

Con carácter general, se elaborarán los calendarios anuales en base a la jornada anual establecida en este Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre, sin que se exceda de 40 horas semanales, estableciéndose los días de trabajo y de descanso correspondientes, salvo lo dispuesto en jornada partida para horarios de invierno y verano.

Dichos calendarios laborales se expondrán en los tablones correspondientes, debidamente firmados por la dirección y el comité de empresa.

—o— O —o—

Calendarios laborales.

En el último trimestre del año la dirección y la representación de los trabajadores confeccionarán el calendario laboral y el horario a aplicar para el año siguiente. Se hará constar en el tablón de anuncios el calendario y horario acordados para su general conocimiento.

El calendario y horario vigente para 2005 es el que figura en el Anexo IV del presente convenio.

—o— O —o—

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de fiestas de cada Comunidad Autónoma, se confeccionará en cada centro de trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas (...) emitirán el calendario desarrollado, el cual recogerá el jueves de Semana Santa y el lunes siguiente y el puente de Navidad desde el día 24 al 31 de diciembre. La publicación del mismo se realizará como máximo en la primera quincena del mes de enero.

—o— O —o—

El calendario laboral será de lunes a viernes. Las partes firmantes de este convenio acuerdan para el año 2005 el calendario laboral que se incluye en el Anexo 2. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, que será publicado antes del inicio de nuevo año natural. Este proceso de elaboración tendrá lugar en un marco de diálogo y participación entre las partes firmantes de este convenio.

LICENCIAS Y PERMISOS¹²²: Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la mayoría de los convenios reconocen que los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que siguen. Ahora bien, el tiempo de ausencia, siempre con respeto del mínimo legal establecido, varía en función del convenio colectivo consultado. Asimismo, no todos los convenios recogen todas y cada una de las causas que justifican el permiso retribuido:

- a) Matrimonio (15 días naturales).
- b) Nacimiento de hijo o nieto, enfermedad grave de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos (2 días laborales, ampliables a 5 en caso de desplazamiento).

¹²²Entre otros, Eliop, Actaris, Amper, Industrias de óptica e indóptica, Lagún SIPI, Miesa, Protecciones eléctricas, Tecnimagen, Televés, Barayo, Digitex, Siemens y Unisys.

c) Fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos (3 días laborables, ampliables a 5 en caso de desplazamiento) y por matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos (1 día natural).

e) Traslado del domicilio habitual (1 día).

f) Visitas a médico y/o especialista (en la misma localidad, 3 horas máximo por visita, fuera del extrarradio 5 horas máximo por visita, siempre que salga y entre en la empresa, 4 horas si solamente se entrara o saliera ó 3 horas si no se trabajara nada). Si el mismo día se visita al médico de cabecera y al especialista (se abonarán 6 horas, más desplazamientos si los hubiese).

g) Cirugía ambulatoria sin hospitalización o ingreso inferior a 24 horas del trabajador, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos (1 día). En caso de urgencias médicas, si se avisa al trabajador durante la jornada laboral, se abonarán las horas que falte de la empresa, previo justificante, que incluirá horas de entrada y salida del centro hospitalario. Si el trabajador tuviese que ir a urgencias desde el momento de su salida del hospital tendrá un tiempo de descanso de 8 horas más el tiempo que tarde en el trayecto hasta el centro de trabajo, previo justificante que incluirá hora de entrada y salida del centro hospitalario. En ambos casos la hospitalización mínima será de 12 horas y el permiso se disfrutara a continuación de la salida del trabajador del centro de urgencias.

g) En los nueve primeros meses del nacimiento de un hijo por lactancia (1 hora diaria a elección del trabajador o trabajadora).

h) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (por el tiempo indispensable).

También se establecen permisos o licencias no retribuidas o permisos particulares. Asimismo, son muy abundantes las cláusulas que regulan las excedencias voluntarias o forzosas. Así, hallamos cláusulas que prevén la posibilidad de, con carácter graciable, conceder permisos no retribuidos al personal que lo solicite y justifique su necesidad. A decisión del mando respectivo, el tiempo empleado en dichos permisos será descontado de la retribución del trabajador o recuperado por el mismo. Según algunos convenios, la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por ejemplo en los casos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En otros convenios, aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año podrán tener derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si

han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. Este trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Sin pérdida de retribución, se concederá licencia al personal para faltar al trabajo por las causas y el tiempo que a continuación se detalla:

a) Tres días naturales, en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

b) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica, enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuge y nietos. En el supuesto de hospitalización se exigirá una duración de 24 horas como mínimo.

c) Tres días naturales por nacimiento de hijos, debiendo ser dos de ellos hábiles.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de Madrid.

e) Un día natural para realizar el traslado del domicilio habitual del trabajador.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

g) El personal con más de veinticinco años de servicio al 30 de junio de 1990, en la compañía, disfrutará anualmente cuatro días de licencia retribuida, no acumulables al período de vacaciones de verano, en fechas a convenir con sus respectivas jefaturas. Este criterio se mantiene "ad personam", desapareciendo desde esa fecha para el resto del personal.

h) El personal femenino que tenga que realizar el reconocimiento ginecológico, tendrá como licencia retribuida desde la hora de salida de fábrica hasta el final de su jornada laboral.

i) En caso de urgencia médica de familiares, en grado de parentesco previsto en el apartado b) se concede un día natural de permiso retribuido, siempre que la urgencia finalice después de las dos de la madrugada.

Para las urgencias que finalicen entre las veinticuatro horas y las dos de la madrugada, se concederán cuatro horas de permiso retribuido.

j) El personal que no tenga reconocida la condición de veterano y los cuatro días de licencia por tal motivo, podrá disponer de dieciséis horas de permiso retribuido anual, para atender asuntos propios.

El permiso retribuido para asuntos propios se podrá utilizar en un máximo de cuatro veces.

Asimismo, el personal que tenga reconocida la condición de veterano dispondrá de cuatro horas de permiso retribuido anual, para atender asuntos propios, pudiendo disfrutar dicho permiso en un máximo de dos veces.

Para la utilización de este permiso se deberá cumplimentar el impreso "Autorización de entrada-salida".

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad, puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, tanto al principio como al final de la jornada.

l) A efectos de permiso retribuido, se consideran como matrimonio las parejas de hecho, siempre y cuando estén debidamente acreditadas.

m) Las ausencias no superiores a cuatro horas para acompañar al médico a hijos menores de tres años y personas incapacitadas, dependientes y que convivan con el trabajador.

Todo ello debidamente justificado.

n) Permiso a definir entre la dirección de la empresa y el trabajador para la adopción y acogimiento de menores.

Las ausencias para asistencia al médico especialista serán de cuatro horas de duración o el tiempo necesario, abonándose con el valor del improductivo, siempre existiendo justificación de asistencia al especialista, con hora de entrada y salida.

Si por alguno de los supuestos previstos en los apartados a), b) y c), el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, tendrá como mínimo derecho a cuatro días naturales.

Los familiares citados serán tanto los consanguíneos como los afines.

El trabajador que se ausente del trabajo por alguna de las causas enumeradas en la cláusula anterior, deberá justificar previamente la necesidad de dicha ausencia.

Si ello no fuese posible, vendrá obligado a justificarla dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su reincorporación.

La falta de justificación autorizará a la empresa a descontar los salarios correspondientes al período de ausencia y a sancionarla como falta injustificada al trabajo.

— o — O — o —

Licencias retribuidas y no retribuidas.

Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala a continuación:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional con derecho a remuneración del salario base y, en su caso, más plus convenio y plus de antigüedad, sin incluir primas de producción ni otros conceptos salariales, siempre que tales ausencias no excedan de 10 días al semestre.

2. La empresa concederá licencias, con abono del salario base y, en su caso, más plus convenio y plus de antigüedad, sin incluir primas de producción ni otros conceptos salariales previo aviso y justificación siendo su disfrute en el momento del hecho causante, en los siguientes casos:

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, a contar desde el mismo día del acto, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1) *Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.*

2) *De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.*

3) *De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 natural retribuido.*

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por aplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos:

Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1) *De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.*

2) *De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos 1 será laborable en el calendario de la empresa.*

3) *De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.*

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 Km. e inferior a 500 Km., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Km. la licencia se ampliará en 2 días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, y no pudiendo realizar ese día otro horario de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la

Medicina Particular hasta un límite de 16 horas retribuidas al año, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrá incluirse por el tiempo necesario y dentro de este límite de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el periodo de lactancia (hasta 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de jornada normal de una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La convivencia marital, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d) y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

— o — O — o —

Licencias retribuidas.

1. Licencias.

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

a) Por matrimonio: 15 días naturales en el caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador, los cuales serán contabilizados fuera del periodo de vacaciones (antes o después), en el caso de que el trabajador contraiga matrimonio en el citado periodo. Asimismo, el trabajador podrá comenzar el disfrute de nupcialidad, cinco días antes de la celebración del acto, previa solicitud.

b) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural, pudiendo ampliarse hasta

uno más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la comunidad autónoma.

c) *Por nacimiento de hijo o adopción: 3 días naturales, de los cuales al menos 2 serán efectivos, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la comunidad autónoma o cuando el nacimiento sea por cesárea.*

d) *Por enfermedad o accidente graves, o de pronóstico reservado, de padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos (consanguíneos o afines) y cónyuge: 3 días naturales, de los cuales 1 será efectivo, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, fuera de la comunidad autónoma.*

e) *Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos: 3 días naturales, pudiendo ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, fuera de la comunidad autónoma.*

f) *Por fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos: 2 días naturales.*

g) *Traslado de domicilio habitual: 1 día.*

h) *Para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o de representación de los trabajadores de la empresa, se estará a lo que establezcan las normas legales vigentes.*

i) *Para consultas médicas, cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, los permisos o licencias se regirán de acuerdo con el siguiente detalle:*

-Medicina general, SOE o privada, y médicos especialistas privados: el tiempo necesario hasta un máximo de 16 horas anuales.

-Médicos especialistas del SOE: por el tiempo necesario.

-Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: por el tiempo indispensable cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores, con posterioridad a la consulta, deberán de facilitar a la empresa el correspondiente justificante, en el que se deberá de indicar, a ser posible, la hora de salida.

j) *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 duración de la ausencia y a su compensación económica. La posibilidad de que el trabajador pase a la situación de excedencia se regulará de acuerdo con la legislación vigente.

k) *Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.*

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

Además, de acuerdo con la legislación vigente, se contemplan permisos para el caso de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto.

l) *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directamente un menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución propor-*

cional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

m) Dos días naturales, de los cuales al menos uno será efectivo, en caso de internamiento, con intervención quirúrgica, del cónyuge, hijos y padres consanguíneos o afines. No será acumulable el tiempo de este permiso con el del apartado d), por la misma causa.

n) Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas.

o) El tiempo necesario para efectuar una donación de sangre será considerado a todos los efectos como cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

p) Para la obtención del DNI: por el tiempo necesario para la firma y recogida de huellas, siempre y cuando la oficina tramitadora no abra en horario de tarde.

Cuando el trabajador se ausente de su puesto de trabajo por alguna de las causas recogidas en los apartados c, d, e, f y m, podrá elegir si el permiso comienza a computar ese mismo día o al día siguiente. La empresa y el trabajador acordarán el disfrute o la recuperación del tiempo trabajado de más o de menos.

2. Licencias sin retribución.

Aquellos trabajadores que lo soliciten y justifiquen, tendrán derecho a 5 días de licencia sin sueldo, por enfermedad o defunción de familiares por línea directa ascendente o descendente y colateral hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, la dirección de la empresa podrá conceder licencias por el tiempo preciso, sin retribución, deduciendo el tiempo de este permiso del cómputo de antigüedad y siendo baja temporal.



Excedencias

1. *La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.*

El regreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. *El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.*

3. *Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

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

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

—o— O —o—

Permisos y licencias.

El personal afectado por el presente convenio podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir la remuneración establecida, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo que se especifican a continuación, teniendo en cuenta que para obtener el correspondiente abono es indispensable acompañar su petición con el justificante que avale la salida o ausencia de la fábrica:

a) 3 días naturales, ampliables por 2 más como máximo, a razón de un día en caso de que el desplazamiento se tenga que hacer a partir de 500 Km. y de otro día más cuando esta distancia alcance los 1.000 Km., en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, y abuelos políticos.

Se incluye en este apartado la convivencia extramatrimonial, siempre que se justifique documentalmente, pasando la nueva situación familiar a sustituir a la anterior.

Asimismo queda incluido en esta situación el cónyuge anterior si lo hubiere.

b) 2 días naturales ampliados a cuatro en caso de desplazamiento por causa de enfermedad grave de los parientes previstos en el punto a) de este artículo.

c) 2 días laborables por nacimiento de hijo, más 4 horas dentro de las 48 horas siguientes al nacimiento, para la inscripción del recién nacido en el Registro Civil.

d) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos o por traslado del domicilio habitual.

e) 15 días naturales en caso de matrimonio.

f) Por citaciones oficiales relacionadas con el derecho civil, penal o laboral, el tiempo que indique el justificante, siempre que no sea el responsable directo de la misma. También se garantiza el abono de aquellas salidas por el tiempo que indique el justificante, en aquellos casos que se relacionan con accidentes de circulación, en los que el causante directo no recupere la pérdida salarial después de producirse la sentencia o resolución.

g) Por cargos sindicales, se aplicarán los términos establecidos legalmente.

h) Por exámenes oficiales, lo que indique el justificante.

i) Para salidas al médico, 21 horas anuales como máximo, tanto para medicina general como para médico especialista y pediatría.

Excedencias.

Se negociarán individualmente las condiciones de duración y reingreso de las futuras excedencias que no sean forzosas.

--o-- O --o--

Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores/as que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año. Dicha solicitud deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación para poder planificar su concesión y garantizar su disfrute efectivo. De no ser así, ésta se subordinará a que el personal ausente de la unidad de servicio por vacaciones, reposos médicos e I.T. no supere el 3 por 100 del total de la misma unidad, en cuyo caso se documentará y motivará a petición de los representantes de los trabajadores. En todo caso, la empresa aprobará de buena fe estas solicitudes al máximo posible siempre que la atención al nivel de servicio lo permita.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Los trabajadores con hijos a su cargo menores de 15 años o ascendientes mayores de 65 años, discapacitados psíquicos, o sensoriales, hasta el segundo grado de consanguinidad, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas previo aviso y con la posterior justificación.

--o-- O --o--

Licencias.

1) *Retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuges y nietos: 2 días naturales. En este supuesto, y cuando se produzca una hospitalización de 30 días consecutivos, se otorga, por una sola vez, la posibilidad de utilización de una segunda licencia retribuida por otros dos días naturales.

b) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos: 3 días laborales.

c) Fallecimiento de nietos y abuelos: 2 días naturales.

d) *Alumbramiento de esposa: 2 días laborales. A estos dos días laborales añadirían de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso no procederá la acumulación de la licencia por enfermedad grave u hospitalización.*

e) *Matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural.*

f) *Matrimonio del trabajador: 15 días naturales, a contar a partir del primer día laborable posterior al hecho causante. Si la boda se celebra en día laborable, los 15 días naturales se contarán a partir de dicho día.*

g) *Traslado de domicilio: 1 día natural.*

h) *Lactancia: 1 hora al día durante 9 meses a partir del alumbramiento.*

Tal derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajasen.

i) *Exámenes para obtener título académico o profesional: tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.*

j) *Consulta médica de la Seguridad Social: tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.*

k) *Preparación al parto: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.*

En aquellos casos en que el hecho se produzca en otra provincia, distinta a la del Centro de Trabajo del empleado, se tendrá derecho a la siguiente ampliación de los días:

Apartados a), b) y c): 4 días naturales.

Apartado d): 4 días laborales.

Apartado e): 2 días naturales.

Los familiares citados en este artículo se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad. En el caso del cónyuge, se asimilan las situaciones de convivencia habitual de hecho a las de derecho.

Se adjunta tabla-resumen como Anexo I.

2) No retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta ocho horas al año para acompañar a consulta médica a sus hijos menores de 12 años. De estas ocho horas, sólo podrán utilizarse un máximo de cuatro a la semana, que se recuperarán en la misma semana en que se produzca la ausencia.

—o— O —o—

Excedencias.

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- 4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.*
 - 5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.*
-

1.2. Sistemas de trabajo y producción

SISTEMA MTM EN GRUPO¹²³ y OTROS MÉTODOS¹²⁴: Algunos sistemas de trabajo en grupo son configurados convencionalmente para una determinada empresa, mientras que otros son métodos de trabajo más usuales en la práctica empresarial. En todos los casos, se atribuye el poder de concreción de sus extremos a la dirección de la empresa, aunque se basan en métodos ya preexistentes que ajustan a sus necesidades organizativas y de producción.

El sistema de trabajo MTM en grupo se regulará de acuerdo con el marco de condiciones indicado a continuación:

- 1. Se entiende por tarea la unidad de trabajo a efectos de aplicación del incentivo.*
- 2. La eficacia alcanzada en la realización de una tarea se mide por el porcentaje de tiempo teórico previsto para su realización sobre tiempo efectivamente empleado.*

En caso de no alcanzar el operario una producción equivalente al 118% por motivos imputables a él mismo, se le computará individualmente el tiempo diario de producción, efectuado al 118 de eficacia, y para el resto de la jornada, que no haya producido, hasta completar las 8 horas, se descontará del salario de dicho trabajador, las cantidades horarias siguientes para el año 2004:

Especialista: 1,62 euros/hora.

Oficial 3ª: 1,65 euros/hora.

Oficial 2ª: 1,68 euros/hora.

Oficial 1ª: 1,75 euros/hora.

Durante el periodo de aprendizaje no habrá merma de haberes, siempre y cuando el operario realice la producción prevista por las tablas de aprendizaje y que no supere el tiempo máximo previsto para alcanzar la producción a eficacia 118%.

—o— O —o—

Norma general.

- 1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas, corresponde a la dirección.*
- 2. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa por el apartado j) del artículo 12, las discrepancias que surgiesen entre las partes sobre la me-*

¹²³ Por ejemplo, A novo, NCR España y Nexans Iberia.

¹²⁴ Entre otros, Actaris, Protecciones eléctricas y Radio Sonido.

dición y valoración de rendimiento o actividades, o acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de los puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la dirección y comité, y si persistiese el desacuerdo, se estará a lo que dispongan la autoridad competente en la materia.

3. El sistema de trabajo establecido es el comúnmente llamado sistema centesimal, cuyos elementos básicos son los detallados en los artículos 15 y 16.

Análisis de rendimientos.

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimiento personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación, y en caso de desconformidad en cuanto a los resultados, el comité, o en su defecto, los trabajadores, podrán acudir al organismo competente, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado, conocedor del trabajo y entrenado en él puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se expone en los artículos siguientes.

3. Se reconoce el sistema actual por acuerdo de ambas partes, en el que se determinan los rendimientos mínimos o normales para cada tarea o puesto de trabajo que se deben alcanzar durante la jornada laboral. Los rendimientos mínimos tendrán la consideración de rendimientos normales mínimos obligatorios exigibles a cualquier trabajador de capacidad normal.

4. El método operatorio correspondiente a cada puesto de trabajo queda minuciosamente reflejado por escrito en la ficha de instrucciones.

Este método es distribuido a los jefes de los respectivos talleres y estará a la disposición de los trabajadores en el puesto de trabajo, en un tiempo prudencial para toda clase de consultas y aclaración verbal, que será efectuada por los jefes respectivos, en colaboración con el personal técnico de la empresa.

5. Fijación de los tiempos: la fijación de los tiempos del método corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa. El tiempo estándar que se concede para una operación determinada será el que resulte de la medición de trabajo estudiado científicamente, empleando para ello las técnicas de cronometraje, tiempo predeterminado MTM, muestreo de trabajo u otra técnica de medición profesionalmente reconocida.

En la realización del estudio y medición del trabajo se tienen en cuenta las recomendaciones de la OIT de Ginebra, poniendo especial cuidado en descomponer el trabajo en elementos, para así poder juzgar mejor las actividades durante la medida u obtener con exactitud los tiempos medios normales. A estos tiempos se aplican los coeficientes de mayoración, por fatiga, necesidades personales, imprevistos y otras circunstancias necesarias propias de la dificultad de trabajo.

6. Se dará mensualmente conocimiento al comité de los tiempos estándar calculados durante el período, así como de las modificaciones realizadas en los mismos.

Definiciones de la actividad:

1. Actividad óptima.

Consideramos actividad óptima aquella que cumple las siguientes normas:

-Realizar perfectamente el trabajo. Durante toda la jornada de trabajo y un día tras otro.

Con un operario adaptado. Liberando totalmente toda su capacidad de energía. Sin alteración pasajera o permanente de la salud del operario o de su individualidad. Descanso compensador concedido en función del esfuerzo hecho. La actividad óptima no quiere decir actividad máxima. Hay, evidentemente, un límite de las fuerzas humanas y de habilidad, pero no podemos conocerlo, pues está en zonas difícilmente alcanzables.

2. Actividad normal.

La actividad normal es la que corresponde a las 3/4 partes de la actividad óptima.

Actividad óptima horaria: 133,33 centesimal.

Actividad normal horaria: 100,00 centesimal.

Normalización de tareas.

Es facultad privativa de la dirección la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de un grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador.

Plantillas.

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección, de conformidad con sus necesidades y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Valoración de puestos.

1. El sistema de valoración de puestos de trabajo está efectuado en la empresa por el sistema Nema y a través de una comisión.

2. Composición de la comisión: La valoración dentro de la empresa se llevará a cabo por una comisión integrada por un presidente y secretario designados por la dirección, dos vocales y un suplente en representación del comité, y el jefe de la sección al que pertenezca el puesto a valorar.

3. Trámite de funcionamiento: cualquier petición de revisión o valoración se dirigirá por la persona interesada a su jefe respectivo, el cual pasará tal petición y descripción del puesto, si es el caso, al presidente de la comisión.

4. Trámite de valoración: una vez valorado el puesto, una copia de la descripción del mismo estará en poder del jefe respectivo, que la pondrá de manifiesto a cualquier trabajador que la solicite.

5. Tiempo de adaptación: la adaptación a los puestos de trabajo será como máximo el expresado en la valoración. Si el tiempo real de adaptación resultase inferior al establecido, una vez estudiado por la dirección con la colaboración de la comisión concederá al interesado el plus de puesto del trabajo que realiza.

6. Cambios de trabajo con plus de puesto de trabajo inferior. En el caso de que un productor sea cambiado a un puesto de trabajo con un plus inferior, se le suplementará la diferencia económica del antiguo puesto, que no podrá ser absorbida.

Adaptación a los puestos de trabajo.

La adaptación del trabajador al puesto que se le asigne, comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección del personal, que la empresa realizará utilizando procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con las necesidades y los medios de que disponga.

b) Ingreso en la empresa, que se efectuará con carácter de prueba, en todo caso según el régimen previsto en este convenio.

- c) Ascensos, para cuyas regulaciones se estará a lo establecido en el presente convenio.
- d) Traslado de personal, cuyo régimen jurídico se regirá por este convenio.

Revisión de tiempos.

Toda revisión de tarifas o sistemas será puesta en conocimiento de los obreros a través de sus jefes en el momento de su implantación.

La revisión de los métodos y tarifas de tiempos podrá ser efectuada por la dirección de la empresa o a petición de la representación legal de los trabajadores, por algunas de las causas siguientes:

- a) *Por el cambio de método o procedimiento industrial.*
- b) *Si existiese manifiesto error en el cálculo.*
- c) *Si en el trabajo de equipo o grupo hubiese cambio en el número de obreros o alguna otra modificación importante de las condiciones de trabajo.*
- d) *Cuando la suma de pequeñas modificaciones en el método que tomadas individualmente no representaban alteración tenga una incidencia notable al ser consideradas conjuntamente.*
- e) *Cuando en un trabajo determinado se alcance fácilmente y por varios trabajadores rendimientos correspondientes al máximo pagado en el momento de la firma del convenio.*

En caso de que se demostrara que estos rendimientos se logran por una habilidad o destreza propias de un productor determinado, sin cambiar de método, ni mermar la calidad del producto ni la seguridad del obrero, no se variará el valor punto.

Paros improductivos.

Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo. El modo de recuperación será fijado por la empresa de acuerdo con el comité.

— o — O — o —

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

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

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

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

2. El Índice de Incentivo Global será único y se elaborará sobre la base de la actividad global.

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

4. El Incentivo Global no se abonará en situaciones de regulación de empleo o ausencia al trabajo. En estas situaciones se aplicará la tabla salarial (...). Su percepción será incompatible con el devengo de primas o de cualquier otro concepto de naturaleza análoga, y no será de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos.

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

A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el Sistema de Incentivo Global, al pasar a integrarse en el mismo, y mientras permanezca en éste y alcance un I.I.G. no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la tabla salarial contenida (...) y percibirá en su lugar las retribuciones establecidas en la cláusula 26^a: Las percepciones garantizadas para el personal que trabaje bajo el Sistema de Incentivo Global con un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 (E.R.=96), o cuando éste sea inferior por causas no imputables al trabajador, están constituidas por el Salario Base y el Incentivo Global para cada Grupo Salarial (...).

—o— O —o—

Principios de organización. La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en la empresa y/o en sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la dirección, que tendrá en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

Determinado el sistema de análisis de control de rendimientos personales, los trabajadores deberán aceptarlos preceptivamente pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

A efectos del convenio en el Anexo 3 se recoge una breve descripción de los procesos y tiempos que ya es conocido y aplicado en la empresa en el área técnica, siendo susceptibles de modificaciones y correcciones debido a la introducción de mejoras o de cambios tecnológicos. El comité de empresa podrá proponer la revisión de los mismos. Todo cambio realizado en los tiempos deberá ser comunicado previamente al comité de empresa y con posterioridad a todos los trabajadores mediante su publicación en los tablones de anuncio que a tal efecto coloque la empresa.

INCENTIVOS¹²⁵: En términos generales, los convenios esbozan el número y condicionantes del sistema de incentivos y, a veces, simplemente lo posponen a una regulación futura. Mayoritariamente, se trata de “incentivos a la producción” y por “categorías” (grupos o niveles) o “puestos de trabajo”.

Con efectos 1 de marzo de 2006, los incentivos de productividad y territorio de WCS, en cómputo e importe anual, pasarán a formar parte de la retribución de carácter fijo del personal que los venía percibiendo al día de la fecha sin más distinción, englobados en el epígrafe de nómina denominado «complemento».

—o— O —o—

La empresa, durante la vigencia del presente convenio, se compromete a elaborar un sistema de incentivos a la producción que sustituya al vigente.

—o— O —o—

Para la liquidación de incentivos correspondiente a los trabajos realizados, en los cuales se incluye el tiempo de autocontrol, se aplicarán los valores en euros establecidos en la siguiente tabla.

Incentivos a la producción (IP):

- Oficial de primera cualificado: 0,99 euros/hora.
- Oficial de primera: 0,99 euros/hora.
- Oficial de segunda: 0,92 euros/hora.
- Oficial de tercera: 0,88 euros/hora.
- Especialista: 0,80 euros/hora.

Estas mismas cifras le serán abonadas a todo aquel personal operario que realice trabajos no valorados en hoja de proceso.

Incentivo para las categorías de auxiliar técnico y ayudante técnico que estén sujetos a producción (ficha):

- Ayudante técnico: 0,74 euros/hora.
- Auxiliar técnico: 0,74 euros/hora.

Al personal operario, destinado a fabricación de prototipos, en áreas de ingeniería, se le abonará el valor correspondiente a su categoría según tabla IP.

Este personal, como perteneciente funcionalmente al área de ingeniería, llevará a cabo su control rellenando el parte de trabajo igual que el resto del personal directo de este

¹²⁵Así, NCR España, Nexans Iberia, Radio Sonido, Amper, Industrias de óptica e indóptica y Protecciones eléctricas.

departamento.

Incentivo de jefe de equipo: Se abonará el correspondiente a su categoría, según las tablas IP.

Base mínima de incentivos: la cifra estimada como prima de producción se ha valorado en la correspondiente al 125 por 100 de las antiguas tablas IP.

De acuerdo con esta eficacia patrón, que se abonará a todas aquellas personas que realicen trabajos de producción (operaciones valoradas en hoja de proceso), se determina un rendimiento mínimo exigible, individual o colectivo, equivalente al 100 por 100, igualmente considerado sobre los tiempos de pauta.

Este rendimiento se obtiene en el cierre contable de un trabajo o período de tiempo determinado, por la relación de las horas de pauta fijadas para el mismo y el tiempo real trabajado en su consecución.

Para el cálculo del rendimiento de un área de trabajo, no se considerarán los tiempos de trabajadores fuera de su puesto habitual para no incurrir en errores como consecuencia de los tiempos de adaptación necesarios en el cambio de puesto.

Incentivos de vacaciones: Se abonarán las horas correspondientes a veinte días de vacaciones por el valor de su categoría, según las tablas IP.

Al personal que perciba pluses de toxicidad, nocturnidad, peligrosidad y conducción, se le suma el valor medio por hora de los meses de abril, mayo y junio.

Situación de improductivo: Cuando un trabajador sujeto a sistema de incentivo deba permanecer en esta situación, por causas no imputables a él, se le abonará con los valores siguientes:

- Oficial de primera cualificado: 0,81 euros/hora.*
- Oficial de primera: 0,81 euros/hora.*
- Oficial de segunda: 0,78 euros/hora.*
- Oficial de tercera: 0,75 euros/hora.*
- Especialista: 0,66 euros/hora.*

Para las categorías de auxiliar técnico y ayudante técnico que estén sujetos a producción (ficha):

- Ayudante técnico: 0,56 euros/hora.*
- Auxiliar técnico: 0,56 euros/hora.*

Para evitar en lo posible el improductivo, se fomentará el cambio de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que puedan estar en esta situación.

La empresa hará entrega, mensualmente, a la representación de los trabajadores, del resumen de las horas improductivas existentes.

Se establece un incentivo a las categorías de empleados comprendidas en los grupos 3, 4, 5, 6 y 7, niveles V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII y XIV, de un valor de 0,24 euros/hora de presencia, que no tengan asignados otros incentivos a la producción o estén excluidos por la cláusula 11. Para aquellos trabajadores incluidos en los grupos 1 y 2, niveles I, II, III y IV, no podrán tener un complemento personal inferior a 14,48 euros mes.

Primas e incentivos a la producción

1. Entendiendo por primas e incentivos a la producción una cantidad que en metálico ha de recibir el trabajador en función de su rendimiento individual o colectivo, se distinguen a tales efectos dos grupos de trabajadores:

a) *Trabajadores sin incentivo: los trabajadores de todos los grupos profesionales, excepto los aprendices y aspirantes que no trabajen a incentivo, percibirán los días considerados laborables, así como los correspondientes a vacaciones anuales retribuidas, además del jornal o sueldo, un plus equivalente al 14% sobre el salario base, de las tablas salariales anexas y denominado «Carencia de Incentivo».*

b) *Trabajadores con incentivo: queda establecida una escala de prima por puntos entre un mínimo de actividad del 76% a la actividad óptima del 100% (Bedaux o equivalente), corresponde una prima mínima entre el 2% y 50% respectivamente de las retribuciones señaladas en las Tablas anexas como salario base.*

2. *Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, percibirán la prima producción durante la hora de ausencia a que tienen derecho.*

3. *En caso de que existan dudas sobre la equivalencia de los rendimientos medios en estos sistemas de incentivos, empresa y trabajador podrán someter las discrepancias a los procedimientos de resolución de conflictos (...).*

1.3. Régimen Disciplinario

FALTAS Y SANCIONES¹²⁶: En ocasiones, en esta materia en los convenios se hace una remisión a un “código de conducta laboral” de ámbito sectorial que, a veces, se anexa al texto convencional. Otros, se limitan a incluir una cláusula que remite a las disposiciones legales sobre la materia. Por lo general, se determina la graduación de las faltas (leves, graves y muy graves), se describen las acciones u omisiones constitutivas de las mismas y se atribuye la correspondiente sanción en atención a esa misma graduación.

También se determinan los plazos de prescripción a que se ven sujetas las faltas, así como los plazos de cómputo desde la realización del hecho causante o desde el conocimiento por parte de la empresa del mismo. Además, algún con-

¹²⁶Entre otros, Actaris, Cádiz electrónica, Lagún SIPI, Leventon, LM composites, Raytheon, Tecnimagen, Televés, Areva TD, Audiotechic, Barayo, Digitex, Industrias de óptica e indóptica, Lucent Technologies, Technology, Avaya, NRC España, Radio Sonido y SEIRT.

venio incluye la posibilidad de *cancelar* del expediente personal del trabajador la existencia de la propia falta una vez calificada y cumplida la sanción correspondiente.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en convenio. En cuanto a los requisitos formales, la sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado. En cualquier caso, las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A. Faltas leves:

- 1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.*
- 2. Falta de aseo y limpieza personal.*
- 3. Falta de comunicación al Jefe de Taller, con un día de antelación como mínimo, de cualquier ausencia justificada que el trabajador conozca previamente, como cita con el médico de cabecera o especialista, reunión sindical, etc.*
- 4. La falta al trabajo de un día al mes, sin causa que lo justifique.*
- 5. El descuido imprudente en la conservación del material.*

B. Faltas graves:

- 1. Más de tres días de falta de puntualidad en el periodo de un mes.*
- 2. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.*
- 3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.*
- 4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.*
- 5. La reiteración en falta leve.*
- 6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.*

C. Faltas muy graves:

- 1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.*
- 2. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.*
- 3. Apuntar en el bono de trabajo producciones superiores a las realizadas.*
- 4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la empresa.*
- 5. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.*
- 6. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.*
- 7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.*

8. *La ofensa habitual.*

9. *La reiteración de falta grave.*

10. *La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros.*

11. *Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.*

12. *La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.*

D. Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– *Amonestación verbal.*

– *Amonestación escrita.*

Por faltas graves:

– *Amonestación escrita.*

– *Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.*

Por faltas muy graves:

– *Amonestación escrita.*

– *Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.*

– *Despido.*

E. En cualquier caso la empresa deberá hacer entrega al comité de empresa, en el plazo de 2 días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitativo, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

—o— O —o—

Faltas, sanciones y prescripción de sanciones.

Faltas:

A efectos laborales se entienden por faltas, toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular las que figuran en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendiendo o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los artículos siguientes es meramente enunciativa.

faltas leves:

– *De una a tres faltas de puntualidad al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.*

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

– *El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como con-*

secuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- *Descuidos en la conservación del material.*
- *Falta de aseo o limpieza personal.*
- *No atender a los compañeros con corrección y a los mandos superiores con la diligencia debida.*
- *No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.*
- *Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.*
- *Faltar al trabajo un día sin causa justificada.*

Faltas graves:

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- *Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un periodo de treinta días.*
- *Faltar de uno a tres días de trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.*
- *No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.*
- *Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada laboral de trabajo.*
- *La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o a modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo y control de asistencia. Si ello implicase quebranto o indisciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.*
- *Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.*
- *La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del mismo.*
- *La imprudencia en acto de servicio. Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de protección obligatorios.*
- *Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.*
- *La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.*
- *La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.*

Faltas muy graves:

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- *Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.*
- *Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.*

- El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- La embriaguez o estado de toxicomanía habitual durante el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa.
- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso.
- La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo. Originar riñas con sus compañeros de trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa. Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquicas, y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.
- Los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.
- La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten a la Seguridad Social.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas son las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - Traslado del puesto de trabajo dentro de la misma fábrica.

- *Despido.*

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

La sanción cuando implique suspensión de empleo y sueldo o despido, se notificará simultáneamente al comité de empresa o delegados de personal.

Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales de haberse cometido.

Las faltas graves prescribirán a los veinte días naturales de haberse cometido.

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días naturales a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

—o— O —o—

Régimen disciplinario:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en un periodo de 1 mes.*
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo casos de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.*
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo.*
Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración para la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación de material.*
- e) Falta de aseo o limpieza personal.*
- f) No atender al público con la atención o diligencia debida.*
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.*
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.*
- i) Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.*

Faltas graves:

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.*
- b) Faltar de uno a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.*
Bastará 1 sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia.*
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.*

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligado.

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

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

Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses, o 20 en 1 año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de 1 mes.

c) 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.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe una falta, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta 6 meses después de la fecha de imposición.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días, despido.

Prescripción:

Faltas leves: 10 días

Faltas graves: 20 días

Faltas muy graves: 60 días

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

—o— O —o—

Régimen disciplinario.

En materia relativa a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y disposiciones complementarias.

—o— O —o—

Concepto de infracción y facultad disciplinaria:

Son infracciones las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de faltas:

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

Faltas leves:

Se consideran faltas leves, las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.

- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.*
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.*
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.*
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencias debidas.*
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.*
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.*
- h) No comunicar, con la puntualidad debida, los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.*
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.*
- j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.*
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.*

Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.*
- b) Falta de 2 a 3 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuanto tuviera que relevar a un compañero o consideración a la empresa.*
- c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.*
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.*
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.*
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.*
- g) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.*
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.*
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.*
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.*
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as, que se manifiesten*

ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses, o de veinte en un año.*
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de un mes.*
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante el trabajo en cualquier otro lugar.*
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.*
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.*
- f) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.*
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.*
- h) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.*
- i) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abusos de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.*
- j) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.*

Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. No obstante el comité, una vez informado de la falta, emitirá informe al respecto, en el plazo de 48 horas, el cual será estudiado por la dirección, previamente a la aplicación de cualquier sanción.

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

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 se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

Despido.

Prescripción:

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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



Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa regulada por este Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.*
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.*
- Falta de aseo y limpieza personal.*
- Falta de atención y diligencia con los clientes.*
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.*
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.*
- La embriaguez ocasional.*

B) Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.*
- La simulación de enfermedad o accidente.*
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.*

- *Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.*
- *Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.*
- *El abuso de autoridad y cualquier falta de respeto que atente contra la dignidad del trabajador.*
- *La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.*
- *El abandono del trabajo sin causa justificada.*
- *La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.*

C) *Son faltas muy graves:*

- *El acoso sexual y el acoso moral, que se sancionarán en su grado máximo cuando provengan de un superior jerárquico directo del afectado.*
- *Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.*
- *El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.*
- *El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.*
- *La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la desobediencia de órdenes legítimas; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

2. *Las sanciones que la dirección de la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:*

A) *Faltas leves:*

- *Amonestación verbal.*
- *Amonestación por escrito.*
- *Suspensión de empleo y sueldo de un día.*

B) Faltas graves:

- *Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.*
- *Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.*

C) Faltas muy graves:

- *Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.*
- *Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.*
- *Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.*
- *Despido.*
- *Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.*

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores/as que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la dirección de la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la dirección de la empresa, con la designación del instructor y del secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de la correspondiente representación legal de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

— o — O — o —

Definición de las faltas. Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Graduación de las faltas. Los trabajadores y trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la direc-

ción de la empresa que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.*
- b) Notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.*
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.*
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.*
- e) Falta de aseo o limpieza personal.*
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.*
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.*
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.*
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.*

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- 1. Amonestación verbal.*
- 2. Amonestación por escrito.*

Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.*
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.*
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.*
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.*
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.*
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.*
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.*
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.*

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para sus usos propios de herramientas de la empresa.

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

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Faltas muy graves. — Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

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

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

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 52.

q) La reincidencia en faltas muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

r) El incumplimiento de las normas específicas de protección antiestática y antipolvo, y de tratamiento de la materia prima.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

4. Despido.

Prescripción de las faltas. Las faltas prescribirán:

Faltas leves: a los diez días.

Faltas graves: a los veinte días.

Faltas muy graves: a los sesenta días.

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

ABUSO DE AUTORIDAD¹²⁷: Ciertos convenios, incluyen una cláusula específica sobre este particular, dentro del capítulo del poder disciplinario empresarial. El régimen de faltas y sanciones es también aplicable, en particular, a los directivos, jefes o mandos intermedios. En concreto, estos convenios sancionan las conductas arbitrarias, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y con perjuicio notorio para un inferior por parte de aquellos.

Abuso de autoridad:

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que éste tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad competente.

—o— O —o—

Abuso de autoridad. La empresa considerará como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios, y especial todos los abusos de acoso moral.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa, para que éste tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales ejercerán las acciones legales que considere oportunas.

¹²⁷Es el caso de Areva, Radio Sonido, SEIRT, TD, Industrias de óptica e indóptica, Technology y Televés.

--o- O -o--

Abuso de autoridad.

La ley define como falta y sanciona el abuso de autoridad por parte de los empresarios, jefes o encargados respecto de los trabajadores a sus órdenes. Normalmente, el abuso de autoridad consiste en una orden del empresario contraria a las condiciones de trabajo, legales o pactadas, o a su dignidad como persona.

Para reclamar contra el abuso de autoridad de algún jefe (el propio empresario o sus mandos), los trabajadores pueden dirigirse a la autoridad laboral o a la propia dirección de la empresa.

--o- O -o--

Abuso de autoridad.

La dirección de la empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus mandos. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

1.4 Otras condiciones de trabajo

MOVIMIENTO DE PERSONAL, TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS¹²⁸:

En materia de movilidad del personal, muchos de los convenios hacen referencia a los desplazamientos urbanos e interurbanos o traslados individuales entre centros de trabajo de la misma empresa con carácter temporal o definitivo. Algún convenio prevé la posibilidad de que el traslado implique cambio de residencia por lo que se fija el procedimiento de notificación y ejecución, así como los plazos en que ha de llevarse a cabo.

Esta materia también se pone en relación en los textos convencionales con la materia retributiva y, en particular, con las dietas y pluses por viajes, kilometraje o desplazamientos, etc. Así, muchos de los trabajadores que tengan que efectuar viajes o desplazamientos a otras poblaciones distintas a la de su centro de trabajo, percibirán una compensación económica a determinar en el propio convenio.

¹²⁸Así, Alcatel, Atlinks, Protecciones eléctricas, Avaya, Eliop, Europhone, NCR España, Nexans Iberia, Radio Sonido, SEIRT. Sanmina, Dimetronic y Televés.

1. *Cualquier propuesta, por parte de la empresa, de traslado individual entre centros de trabajo diferentes será negociada directamente con el interesado.*
2. *Nunca implicará (por diferencia de convenio aplicable, por ejemplo) una disminución del salario ni de los complementos a percibir.*
3. *En caso de traslado definitivo, la compensación económica no será inferior a 3 (tres) mensualidades de salario bruto más la cuantía correspondiente a la mudanza. El interesado negociará individualmente, no obstante, las compensaciones adicionales que considere oportunas.*
4. *En caso de traslado temporal, la empresa se hará cargo de los gastos de manutención, alojamiento y transporte del empleado desplazado, así como de los viajes entre centros que pacten ambas partes, con un mínimo de 1 viaje cada 2 semanas.*

—o— O —o—

Traslado de centro de trabajo:

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, salvo fuerza mayor.

—o— O —o—

Desplazamientos a obras. En los casos de desplazamiento a obras, entre obras, o regreso a fábrica que impliquen cambio de residencia, los trabajadores afectados serán avisados con la máxima antelación posible, con un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas. La empresa avisará con un plazo mínimo de noventa y seis horas a aquellos trabajadores desplazados que lleven en la misma obra o en la misma población un tiempo superior a dieciocho meses, excepto traslados de corta duración que no impliquen un traslado definitivo. Este período no interrumpirá el cómputo de los dieciocho meses.

Se atenderá, en la medida de lo posible, la prioridad de los trabajadores con familia numerosa o que realicen estudios, para destinos cerca de Madrid.

La fijación del tiempo de estancia en un mismo destino es difícil de prever, dado que existen razones ajenas a la empresa; no obstante, se procurará facilitar al trabajador que ha de desplazarse una información lo más aproximada posible.

La dirección proporcionará, a los representantes de los trabajadores, la información puntual de todos los desplazamientos que se produzcan cuando se prevea que éstos superen el mes de duración.

Los desplazamientos a obras o entre obras, salvo pacto en contrario, tendrán que ser necesariamente en jornada laboral, fijándose en cada caso la hora de incorporación al puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias que concurran.

En aquellos casos excepcionales en los que se establezca un pacto expreso en cuando al tiempo de permanencia en una obra, se contemplarán los perjuicios económicos que se pudieran producir al trabajador por incumplimiento de dicho pacto.

Cuando la empresa requiera al trabajador para la utilización de su vehículo propio al servicio de la obra, los gastos que pudieran ocasionarse por el traslado del mismo serán abonados por la empresa, quedando el trabajador comprometido a la prestación del vehículo para el servicio solicitado durante su permanencia en la obra.

En caso de trabajadores desplazados en el extranjero se establecerán convenios particulares con el interesado en cada caso, o convenios de ámbito general para cada obra en particular, respetando, en todo caso, las condiciones existentes.

Viaje a domicilio habitual. Los trabajadores dispondrán de un viaje a su domicilio habitual por cada mes que estén desplazados, disponiendo, además, con ello de un día laborable de descanso que podrá disfrutarse según la conveniencia del interesado.

Se dispondrá también de un segundo viaje mensual, sin día adicional de descanso.

Los días de duración del viaje mensual y día de descanso devengarán dieta.

A dicho viaje se tendrá derecho transcurridos los quince días naturales después de efectuado el traslado. En cualquier caso, para disfrutar este derecho, el interesado deberá anunciarlo a su jefe inmediato superior con cinco días de antelación.

El viaje en tren se efectuará en los siguientes servicios:

Primera clase, o segunda con litera, en los expresos y en segunda en el “Talgo” e “Intercity”.

Cuando no se utilice el ferrocarril se abonará al trabajador el importe del billete de primera clase del expreso.

Cuando el viaje lo realicen en un solo coche varios trabajadores se abonará, al propietario del vehículo, el 15 por 100 del importe del billete de tren de cada trabajador que lleve, además de su billete, al que tiene derecho según párrafo anterior. En el impreso de solicitud de viaje hará constar los nombres de los compañeros que vayan a realizar el viaje con el solicitante. Para percibir los importes establecidos en el presente artículo, se tendrá obligatoriamente que justificar la realización del viaje mediante llamada telefónica al Departamento de Recursos Humanos o presencia en la fábrica, en el transcurso de la jornada del día de descanso que corresponda, debiendo además los que utilicen medios públicos presentar los billetes correspondientes. A los trabajadores que tengan reconocido su domicilio a efectos del viaje mensual fuera de Madrid, se les abonará el importe de dicho viaje hasta ese domicilio.

El segundo viaje, sin día adicional de descanso, se justificará mediante la presentación de los correspondientes billetes, cuando se utilicen medios públicos, o personándose en la fábrica cuando se utilicen medios propios.

El día laborable inmediatamente después al día de descanso se estará al comienzo de la jornada en el centro de trabajo que corresponda, salvo aquellos trabajadores que hagan uso del artículo

Dada la finalidad de los viajes se perderá el derecho a éstos y al día de descanso cuando en un mes no se realicen.

El trabajador que se encuentre desplazado a más de 500 kilómetros de Madrid podrá optar por cualquier medio de transporte, incluido el avión; en este caso:

- 1. No se abonará cantidad alguna en concepto de desplazamientos hasta y desde el aeropuerto.*
- 2. El abono se hará mediante la presentación del correspondiente billete nominativo, y que lo será, siempre, de la clase más económica.*

Si se utiliza el coche cama tendrá que presentar el correspondiente justificante para tener derecho a su abono.

—o— O —o—

Viajes.

a) Definimos como viajes aquellos desplazamientos que exigen pernoctar fuera del domicilio habitual, o que, realizándose en una sola jornada, se realizan fuera de la Comunidad de Madrid.

b) En los viajes, serán por cuenta de la empresa los gastos de transporte, manutención y alojamiento. Cuando la empresa autorice el uso de vehículo propio se remunerará al importe del máximo exento fiscalmente (0,17 euros/km para el 2005).

Todo trabajador (...), recibirá 33 euros brutos en concepto de plus de viaje como compensación económica por cada día que pernocte fuera de su domicilio o no regrese antes de dos horas después del final de la jornada nominal, las diecisiete horas en jornada normal y las catorce y treinta en jornada intensiva.

c) Cuando el desplazamiento de ida o de vuelta haya de producirse en día no laborable, según el calendario de la empresa, el trabajador disfrutará de tiempo de descanso:

— Si el tiempo empleado en el desplazamiento de ida o de vuelta es superior a cuatro horas el trabajador será compensado con un día libre.

— Si el tiempo empleado en el desplazamiento de ida o vuelta es igual o inferior a cuatro horas el trabajador será compensado con medio día libre.

d) El trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días laborales en su domicilio de origen por cada siete semanas de desplazamiento continuado, prorrateándose el resto del viaje proporcionalmente, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. La fórmula de prorrateo tendrá como condición necesaria para su aplicación que se haya excedido las siete semanas de desplazamiento continuado.

e) Los desplazamientos en comisión de servicio dentro de la Comunidad de Madrid, fuera del lugar habitual de trabajo, serán a gastos pagados (transporte y manutención).

f) La empresa se compromete a atender adecuadamente las necesidades de fondos que por motivo del viaje pudiera tener el trabajador, a través de los siguientes medios, que se utilizarán en función de las circunstancias propias de cada viaje:

— Moneda de curso legal en el lugar de destino.

— Cheques de viaje.

— Cobertura a través del seguro de viajes (adelanto de fondos en el extranjero).

— Seguro de responsabilidad civil.

Estos medios pueden verse complementados con otro tipo de soluciones en caso de que las excepcionales condiciones de un determinado viaje así lo aconsejen.

g) Todo trabajador que haya de realizar un viaje dispondrá de un seguro de viaje que ofrecerá las siguientes coberturas mínimas:

— Asistencia sanitaria en el extranjero.

— Repatriación.

— Indemnización por fallecimiento.

— Indemnización por invalidez permanente.

h) La empresa facilitará la información necesaria al trabajador sobre aquellos elementos

que puedan resultar de interés, en particular visados, vacunas, seguros, permisos necesarios, etcétera.

i) En viajes internacionales que presenten condiciones de especial penosidad por las circunstancias del entorno de destino, la empresa estudiará la posibilidad de una compensación adicional al trabajador.

—o— O —o—

Movilidad geográfica-traslados.

Se considera traslado el destino del trabajador por tiempo superior a un año a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que hasta ese momento desempeñaba su trabajo, situado en otra localidad y que obligue a un cambio permanente de residencia.

No se considera traslado, sino incorporación a su puesto, el destino de un trabajador de nuevo ingreso a localidad distinta de aquella en que fue contratado y en la que permanecerá durante un período de adiestramiento y en situación expectativa de destino, aunque ello le obligue a cambio de residencia.

Los empleados no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia a no ser que existan razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Si el traslado se produjese por mutuo acuerdo, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje propios y los de su familia y enseres al lugar de su nueva residencia y además se le abonarán en concepto de compensación tres mensualidades brutas de su último salario.

Si el traslado se produce por petición del trabajador, las condiciones del mismo serán las que ambas partes convengan.

En el caso de permuta entre dos trabajadores, siempre y cuando la empresa esté de acuerdo con la misma, las condiciones de dicha permuta serán las que se establezcan de conformidad con la empresa.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de NCR España S. L., tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo de igual o similar categoría.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dirigir solicitudes de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa.

Las condiciones del traslado serán comunicadas por escrito directamente al interesado.

Desplazamientos temporales:

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Excepto para el abono de gastos de viaje y dietas, no se considerará desplazamiento la movilidad habitual del trabajador dentro de su propia función, entendiéndose por movilidad habitual la exigida para el normal y regular desarrollo de la actividad laboral por el empleado y que requiera la realización de desplazamientos frecuentes fuera del centro de trabajo.

Los desplazamientos de duración igual o superiores a un mes, deberán ser comunica-

dos por escrito al interesado, señalándose la localidad del desplazamiento y duración aproximada del mismo.

Los empleados desplazados podrán regresar a su residencia habitual cada fin de semana (sábado y domingo). Solamente serán por cuenta de la empresa los gastos de viaje (transporte).

Cuando, según lo expuesto, no proceda el abono de los gastos de viaje, por no realizarse el regreso semanal a su domicilio habitual, la empresa satisfará al empleado las dietas correspondientes al fin de semana (sábado y domingo).

Por cada mes de desplazamiento de forma continuada y que haya supuesto la obligación de pernoctar durante treinta días seguidos (excepto los fines de semana) fuera de la residencia habitual del empleado, éste tendrá derecho a 1 día libre no computable como vacacional.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, y el empleado no ha utilizado los días de permiso a que tuviere derecho según se determina en el párrafo anterior, dispondrá de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los del viaje, por cada tres meses continuos de desplazamiento. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa. Los días de disfrute deberán tomarse en fecha a determinar de común acuerdo según las necesidades de trabajo que en cada momento tenga la empresa. Estas condiciones las disfrutará igualmente el personal que por razón de la movilidad habitual, (...), cumpla los requisitos de permanencia (...).

En aquellos casos especiales o individuales en que el personal, a la fecha, venga disfrutando, o pudiesen disfrutar en lo sucesivo, de algún suplemento sobre sus haberes por la realización habitual de desplazamientos, no tendrá derecho al disfrute de un día de permiso por cada treinta días consecutivos de desplazamiento; pero, si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, disfrutará de los cuatro días de estancia en su domicilio a que se refiere el apartado anterior.

Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves, el empleado tendrá derecho a regresar a su domicilio habitual y a permanecer en el mismo durante el tiempo que marque la ley como permiso. Si dicha circunstancia grave se diese en parientes de primer grado (cónyuge, hijos, padres y hermanos consanguíneos) el trabajador, además de disfrutar los permisos que la ley confiere para estos casos, recibirá el importe de los viajes que haya tenido que efectuar, desde el lugar en que esté desplazado por la empresa hasta su domicilio habitual. Una vez finalizados los días de permiso el trabajador deberá, si procede, reincorporarse nuevamente al lugar donde estaba desplazado.

Viajes al extranjero:

Cuando un empleado se traslade al extranjero por tiempo superior a 8 meses consecutivos se considerará a todos los efectos traslado, siendo desplazamiento cuando sea por tiempo inferior.

Traslados: Los traslados definitivos serán de libre aceptación por parte de los empleados en todos los casos.

Las condiciones económicas se acordarán mediante contrato especial y previamente a la realización del traslado.

Desplazamientos: Los empleados desplazados al extranjero tendrán los siguientes días

de permiso no computables como vacación, dependiendo del tiempo de permanencia ininterrumpida fuera del territorio español:

Más de 3 semanas y menos de 6: 1 día laborables.

Más de 6 semanas y menos de 9: 2 días laborables.

Más de 9 semanas y menos de 3 meses: 3 días laborables.

Por cada módulo de 3 meses: 4 días laborables.

No procederá la acumulación de los días de permiso, debiendo disfrutarse exclusivamente los que correspondan al período de ausencia. Las fechas de disfrute de los días que correspondan serán en principio nada más finalizar la estancia en el extranjero, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el empleado.

PROMOCIONES¹²⁹: En muchos convenios, conforme a la regulación del Estatuto de los Trabajadores respecto de los ascensos y promoción dentro de la empresa, se fijan como criterios de elección la formación, méritos y experiencia, sin perjuicio de la facultad organizativa y directiva de la empresa. Esos mismos convenios, por lo general, también establecen la igualdad en los criterios de ascensos y promociones para los trabajadores de uno y otro sexo, y asimismo, la no discriminación por las demás circunstancias constitucionales y estatutarias.

Algunos textos convencionales prevén un plan de promociones del personal. La aplicación de este plan de promociones ha de realizarse conforme a las normas y procedimientos que establezcan las empresas en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño. En gran parte de estos convenios colectivos, en la regulación del referido plan, se determina que: - Se instrumente una comisión de promociones, con representación por parte de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores; - En determinados casos, excepcionales, será potestad exclusiva de la empresa la decisión de ascender o promocionar a determinados empleados. La empresa ha de dotar económicamente, con carácter anual, el plan de promociones. Las discrepancias respecto al plan de promociones diseñado serán sometidas a una comisión *ad hoc*. En caso de no resolver ésta la cuestión que se haya planteado resolverá con la emisión de un dictamen el área de recursos humanos, con carácter vinculante.

129 Entre otros, Alcatel, Digitex, Dimetronic, Eliop, Leventon, LM Composites, Europhone, NCR España, Radio Sonido y Siemens.

Promoción.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con personal de la plantilla siempre que, a juicio de la empresa, los candidatos reúnan los requisitos de aptitud para el puesto vacante.

La empresa hará públicos los puestos de trabajo vacantes y también los de nueva creación. Cuando existan pruebas objetivas de selección, los representantes de los trabajadores dispondrán de información, capacidad de control y decisión sobre los procedimientos de ascenso e ingreso en la empresa.

En caso de permanencia de cinco años en una misma categoría se procederá a su revisión sistemática para determinar si procede o no un cambio de categoría, previamente comunicado al comité de empresa.

El trabajador que realice funciones de categoría o nivel superior durante un período superior a seis meses en un año, o superior a ocho meses en dos años, consolidará la categoría o nivel profesional correspondiente y adecuado a las tareas realizadas.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la tarea asignada y la función que efectivamente realice.

En caso de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva que justifiquen tener que destinar a un trabajador a tareas correspondientes a la categoría o nivel inmediatamente inferior a la suya, la empresa sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos de su categoría y deberá comunicarlo al comité de empresa.

—o— O —o—

Ascensos.

1. La dirección de la empresa, cuando existan vacantes, promocionará al personal a puestos de mayor cualificación eligiendo a aquellas personas que reúnan las cualidades y conocimientos profesionales de acuerdo con la calificación del puesto, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

Titulación adecuada.

Conocimientos del puesto de trabajo.

Historial profesional.

2. Los representantes legales de los trabajadores colaborarán en la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

3. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad, confianza y/o mando sobre otras personas, serán de libre designación por parte de la dirección de la empresa.

—o— O —o—

Promoción profesional.

1. La empresa facilitará la promoción personal y profesional de sus trabajadores. En concreto, se convocarán periódicamente pruebas de promoción para operarios, garantizándose la participación de la representación de los trabajadores en el montaje de tales pruebas, que se habrán de anunciar con una antelación de, al menos, 15 días.

Igualmente, la representación de los trabajadores tendrá acceso a los resultados de las pruebas que se efectúen.

2. Se intentará por parte de la empresa que exista un alto grado de rotación en los diversos puestos de trabajo de la empresa dentro de la misma categoría.

3. La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas en orden a la mayor formación y capacitación de los trabajadores, para así facilitar su promoción profesional

—o— O —o—

Sistema de promoción económica y ascensos de categoría.

Se establece para la vigencia del presente Convenio Colectivo la cobertura de dos promociones económicas por año para aquellos trabajadores que ostenten la categoría de oficial de primera.

El sistema de promoción económica tomará como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

Los niveles de calidad y perfección en la ejecución de los trabajos.

Las mejoras curriculares de los perfiles del personal.

La experiencia (permanencia en el puesto de trabajo).

Las actitudes e iniciativas individuales propias de la mejora continua.

La subida salarial corresponderá a un incremento del 3,5 por 100 en el salario base y será devengado como plus personal consolidado a partir de la nómina del mes siguiente a la fecha del acta de promoción, de la que se entregará copia a los representantes de los trabajadores.

ascensos:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se realizarán los siguientes ascensos de categoría.

- 2004. Se ascenderán cuatro oficiales de tercera a segunda.

- 2005. Se ascenderán dos oficiales de tercera a segunda y dos oficiales de segunda a primera.

- 2006. Igual que en el ejercicio 2005.

Será condición indispensable para poder ser tenido en cuenta de cara a los ascensos, que el trabajador tenga acumulado más de doce meses de actividad laboral dentro de la empresa.

—o— O —o—

Promoción del personal. La empresa podrá efectuar los exámenes correspondientes para comprobar la capacidad de cada persona que deba ser promovida de categoría por realizar con carácter habitual o temporal funciones de nivel superior al que ostenta. Cualquier vacante que se produzca en el centro de trabajo podrá ser cubierta con prioridad sobre cualquier otra por quienes ostentando mayor antigüedad en la categoría inferior, demuestren su capacidad mediante examen, dándose un plazo máximo de seis meses para efectuar dichos exámenes.

Al objeto de garantizar la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores en el pro-

ceso de exámenes, el comité de empresa podrá designar a uno de sus miembros para que realice una labor de vigilancia y seguimiento del proceso de exámenes.

ROPA DE TRABAJO¹³⁰: En términos generales, los convenios que se encargan de este extremo imponen la obligación de que la empresa facilite, trimestral, semestral o anualmente, las prendas de trabajo y calzado a sus empleados. En concreto, se regula convencionalmente este mandato para específicos grupos profesionales, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ropa de trabajo. La empresa proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre el comité de empresa y la dirección.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en función del tipo de actividad que realice.

—o— O —o—

Ropa de trabajo:

- 1. Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.*
- 2. También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.*

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES¹³¹: Este tipo de declaración de derechos de los empleados, de contenido parecido en sus términos a la regulación que el Estatuto de los Trabajadores hace al respecto, puede decirse que es una cláusula residual que no se halla en muchos convenios colectivos.

¹³⁰Por ejemplo, Actaris, Amper, Audiotecnia, Miesa, Protecciones eléctricas y Radio Sonido.

¹³¹En exclusividad, en tales extremos, Actaris.

El trabajador tiene derecho:

- a) A percibir puntualmente la remuneración convenida.*
 - b) A ser tratado con la consideración debida a su dignidad humana.*
 - c) A trabajar en ocupación que no perjudique considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional, salvo la existencia de motivos de importancia u ocasionales.*
 - d) A obtener certificados expresivos de la clase de trabajo o servicio prestado y la duración de éste.*
 - e) A cualquiera que le haya sido reconocido por disposición legal.*
 - f) A avisar, en caso de urgencia a un miembro del comité de empresa.*
-

TRANSPORTE¹³²: Como ya se ha dicho que ocurre con la materia de desplazamientos o traslados, además de ser una cuestión relativa a condiciones laborales, este particular del “transporte” tiene claras repercusiones económicas. Así podemos hallar en el texto convencional indicaciones de la existencia de transporte de empresa para disfrute de los empleados y/o parte del articulado haciendo referencia al pago de los gastos de transporte en concepto de dietas o pluses. También hay algún caso en que se prevé el uso de medios de locomoción, no sólo para llegar al centro de trabajo, sino como medio de transporte en los desplazamientos que tengan lugar durante la jornada de trabajo.

Transporte: Se mantendrán las mismas condiciones de transporte que hasta la fecha se vienen aplicando. Ambas partes se comprometen a estudiar la posibilidad de adaptar el servicio de transporte a las necesidades de cada momento, teniendo en cuenta el grado de ocupación de los autocares y el número de personas por rutas.

Las cantidades que se fijan para cubrir la carencia de transporte o acercamiento a las rutas existentes, para el personal con derecho a transporte, son las siguientes:

Sin posibilidad de usar las rutas: 6,50 euros/día efectivamente trabajado.

Acercamiento a rutas: 2,00 euros/día efectivamente trabajado.

—o— O —o—

Uso del vehículo propio/vehículo de la compañía.

- 1. Es imperativo de la actividad de la compañía que los desplazamientos se realicen de manera ágil, eficaz y coordinada para cada equipo de trabajo.*

132 Entre otros, Amper, Atlinks, Europhone y Fujitsu Costumer.

En este sentido, la línea de mando organizará los desplazamientos atendiendo a los siguientes requerimientos:

Siempre que no excedan de cuatro trabajadores, el equipo de trabajo viajará en el mismo vehículo.

Siempre que sea posible se utilizarán vehículos de la compañía.

2. Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, serán compensados con 0,20 euros por kilómetro de distancia entre centros de origen y de destino.

—o— O —o—

Uso del vehículo propio/vehículo de la compañía.

1. Es imperativo de la actividad de la compañía que los desplazamientos se realicen de manera ágil, eficaz y coordinada para cada equipo de trabajo.

En este sentido, la línea de mando organizará los desplazamientos atendiendo a los siguientes requerimientos:

Siempre que no excedan de cuatro trabajadores, el equipo de trabajo viajará en el mismo vehículo.

Siempre que sea posible se utilizarán vehículos de la compañía.

2. Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, serán compensados con 0,20 euros por kilómetro de distancia entre centros de origen y de destino.

FORMACIÓN¹³³: Es habitual que la formación del personal o formación continua sea regulada convencionalmente en este sector. La propia configuración del sector de actividad en el que se circunscriben estas empresas justifican el relevante papel que asume la formación como contenido de su negociación colectiva. Muchas de las empresas se comprometen a difundir los nuevos conocimientos técnicos del sector para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará para ello tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

Se prevé la elaboración de planes de formación y, en muchos casos, que en su configuración intervengan los representantes legales de los trabajadores y, también, puede constituirse una comisión al efecto o atribuirle competencias al

133 Así, Areva T&D, Cádiz electrónica, Digitex, Dimetric, Navarra de componentes, Avaya, Eliop, Nexans Iberia, Radio Sonido, SEIRT y Unisys.

respecto a la comisión paritaria del convenio. Además, se reconoce la formación ajena a los planes oficiales de la empresa y el trabajador verá reconocido el derecho a obtener ayuda por parte de la empresa para realizar estudios propios –becas de estudio u otras subvenciones de carácter económico, o permisos y licencias– y, en especial, aquellos que potencialmente reviertan un mayor provecho futuro para la empresa. También se hace mención, en algunos casos, al régimen de la formación del Forcem y, en los textos más actuales, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Principios generales:

La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y los trabajadores/as a las nuevas tecnologías y la competencia.

Es deber de la empresa y, en concreto, de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de desarrollar y completar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo. Todos los trabajadores/as de la empresa tienen el derecho de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la empresa ponga a su disposición con esta finalidad.

Formación inicial.- La formación inicial que puedan requerir determinados proyectos se compensará en función del SMI vigente, atendiendo a la parte proporcional de los días de duración efectiva de la misma, una vez superado el período de prueba, en concepto de incentivo, a percibir en la nómina correspondiente al mes siguiente a la fecha en que se haya cumplido dicho período de prueba. La no superación del período de prueba supondrá, a su vez, que no se devengue el derecho a la percepción del presente incentivo, en consideración a que durante la formación inicial no se desarrollará actividad laboral alguna. El contrato laboral y el alta en la Seguridad Social se iniciarán, en su caso, una vez aprobado el examen que cierra el período de formación.

Programas de formación:

Para los empleados que se incorporen a la empresa o para los que cambien de grupo o subgrupo laboral o actividad que precisen de unos conocimientos específicos, la empresa impartirá los cursos o la formación e información que se consideren adecuados, cuya duración se determinará en función del programa a desarrollar en los mismos. Para la determinación de la necesidad de los cursos se tendrá en cuenta el informe de la representación de los trabajadores.

Formación:

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

En el caso de que el trabajador curse estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional tendrá derecho a:

Permiso no retribuido para asistir a los exámenes.

Petición de vacaciones, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de actitud, etc.

En caso de existir turnos en su unidad, elegir el que fuera más adecuado para sus estudios.

—o— O —o—

Formación. Se formará una comisión paritaria que controle los cursos que actualmente se están dando y que realice los estudios sobre posibles cursos de interés para todos los trabajadores.

Para los trabajadores que estén desplazados en obras se estudiarán, en cada caso, la posibilidad de que asistan a academias para realizar cursos que se estuviesen dando en este centro de trabajo.

—o— O —o—

Formación continua. (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo):

En caso de que la empresa presente algún plan de formación ante la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, el comité de empresa tendrá la participación prevista en el vigente III Acuerdo de Formación Continua y el Acuerdo Nacional para la formación Continua o aquellos que sustituyan a los mismos.

—o— O —o—

Será competencia del comité de empresa emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la dirección de la compañía de las decisiones adoptadas por ésta, sobre los planes de formación profesional de la compañía. Siempre que la compañía se disponga a comercializar un nuevo producto o actualizar uno ya existente, se elaborará un plan de formación interno. Este plan debe cubrir formación a preventa, implantación y atención postventa.

Se publicarán los calendarios de cursos de formación interna de la compañía y el personal de la misma podrá solicitar su inscripción, si estuviera relacionado con su actividad profesional en la empresa o con su desarrollo en la misma, aunque se refiera a funciones profesionales propias de la empresa, distintas a las que el solicitante realiza actualmente. La fijación de los calendarios de cursos se hará en un tablón al menos de cada Centro de Trabajo, así como en un Rid de Mapper, con 15 días de antelación a la fecha de inicio de los mismos. Con carácter periódico se presentarán a los diferentes grupos profesionales los productos, aplicaciones, planes de comercialización y formación, etc. que contribuirán a un mejor conocimiento e identificación de los empleados con los fines de la compañía.

La representación de los Trabajadores ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de formación interna y será informada sobre los calendarios de cursos de formación interna con la debida antelación.

La compañía informará al comité de empresa sobre el plan de formación con carácter previo, así como de los criterios más destacados que se han tenido en cuenta para la

elaboración del mismo, tales como productos, evolución técnica y necesidades de formación del personal.

Asimismo, el Departamento de Educación publicará al menos una vez al año organigramas jerárquicos de las distintas líneas de formación, con todos los cursos que puede ofrecer, su interrelación y prerrequisitos. Tal como los calendarios, dichos organigramas serán fijados en un tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo, actualizándose siempre que sufran alguna modificación.

Para un mejor conocimiento y aprovechamiento de los cursos recibidos, la dirección hará pública en los tabloneros de anuncios e informará al comité de empresa, con periodicidad trimestral de los cursos recibidos y nombres de los empleados afectados. La dirección se compromete a organizar cursos para los empleados, para divulgar y mejor aprovechar los cursos recibidos en el extranjero.

La dirección de la compañía subvencionará en los casos que considere oportunos, cursos intensivos de inglés hasta el importe de un límite de 685,56 ? brutos al año, por ayuda, de acuerdo con lo dispuesto para «Ayuda para Estudios».

Las solicitudes para los cursos se harán al Supervisor respectivo, quien las tramitará a la dirección de su departamento, recibiendo contestación a la solicitud en el plazo aproximado de quince días. En cualquiera de los casos, el solicitante recibirá, siempre que cumpla los requisitos previos de formación, uno de los cursos solicitados, en el término de un año desde la fecha de su solicitud, de acuerdo con las plazas disponibles en los mismos.

Los trabajadores recibirán notificación sobre su asignación a un curso con 10 días de antelación a la fecha de comienzo, quedando obligados a asistir a éste según el programa del mismo y a realizar las pruebas de aptitud que se determinen y a aplicar los conocimientos adquiridos a su trabajo, cuando fueran aplicables. Si la mencionada notificación no cumplierse el plazo previsto de preaviso, el trabajador podrá rechazar su inscripción en un plazo máximo de 48 horas.

Cuando el horario de asistencia a un curso suponga un tiempo igual o superior a 2/3 de la jornada diaria del trabajador, se procurará no asignarle otra actividad laboral que pudiera distraerle de la preparación y asimilación de las materias objeto del curso, sin perjuicio de que lo anterior pueda significar dejación por parte de la compañía del principio de ocupación efectiva de la totalidad de la jornada.

El trabajador no estará obligado a realizar las pruebas de aptitud que sobre el curso se requieran, ni a aplicar los nuevos conocimientos que ese curso podría haberle aportado, cuando la participación en uno de los cursos mencionados quede interrumpida por requerimiento o decisión de la dirección de la compañía y la ausencia al mismo, por este motivo, le prive de partes esenciales del curso, o de una asistencia al mismo igual o superior al 20% del tiempo total de éste, cuando la duración del curso sea inferior a 15 días o del 15% si la duración del mismo supera los 15 días. Los trabajadores que según lo anterior hayan sido privados del curso por interrupciones, pueden solicitar de nuevo su inclusión, según los términos que se especifican en el párrafo anterior.

Para aquellos departamentos que no tengan un programa específico de formación, los programas que para los mismos puedan establecerse serán también anunciados y la participación en los mismos podrá ser solicitada por cualquier empleado de la empresa que reúna los requisitos exigidos, dándose preferencia al personal de los citados departamentos.

--o-- O --o--

Formación.

Se distinguen tres tipos de formación:

a) Funcional, necesaria para el mejor desempeño del puesto de trabajo. Será responsabilidad de la empresa planificar y asumir su coste. Los trabajadores afectados no podrán oponerse a recibir esta formación. El tiempo empleado se computará dentro del horario laboral.

b) General, por iniciativa de la empresa. Ésta tendrá la facultad de decidir sobre los contenidos (aunque se dará participación a la comisión gestora) y atenderá a todos los gastos que se ocasionen. La asistencia no estará sujeta a restricciones y tendrá carácter voluntario. El tiempo empleado no se computará dentro del horario laboral cuando los cursos se impartan fuera de jornada, y se computará al 50 por 100 cuando se realicen dentro de jornada parcial o totalmente.

c) Académica, por iniciativa de los trabajadores. Se realizará fuera del horario laboral y no será imputable a éste. Se realizará con cargo a un fondo de formación cuya cuantía se fija en 13.000 euros anuales. Este fondo, que será gestionado de forma paritaria por la comisión de gestión de formación, que estará formada por una o dos personas del comité de empresa y una o dos personas representando a la empresa, se regirá por las siguientes reglas:

— El fondo de formación se dotará cada año con una cantidad destinada a cubrir, en todo o en parte, los gastos que ocasione la modalidad de formación académica generados en dicho período de tiempo, sin que exista posibilidad de transferir parte del fondo de un año a otro.

— Si el gasto incurrido durante el año en concepto de formación académica es menor que la dotación del fondo, dicho gasto correrá íntegramente a cargo del mismo.

— En caso de que el gasto incurrido sea superior a la dotación del fondo, será la comisión de gestión de formación la que resuelva la forma de reparto a aplicar, siendo por cuenta de los trabajadores el exceso de gasto incurrido.

— Será de aplicación el reglamento regulado en el Anexo 5 del presente convenio.

El comité de empresa será informado de los planes de formación y de los diferentes tipos de cursos que se impartan.

--o-- O --o--

La dirección de la empresa considera la formación de los trabajadores como un elemento básico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y profesional del trabajador.

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

--o-- O --o--

Formación.

La empresa, entendiendo la importancia de la formación continuada, se compromete a realizar los cursos que estime oportuno para la adaptación de los conocimientos a las necesidades del mercado, buscando además la polivalencia de conocimientos en el área técnica.

Las horas de formación que tengan el carácter de obligatorias y se impartan fuera del horario laboral serán consideradas como realizadas dentro del mismo y retribuidas como tales o en su caso compensables.

2. Empleo y contratación

2.1 Política de empleo

JUBILACIÓN¹³⁴: En los convenios analizados hallamos referencias diversas a esta materia. La tipología en el tratamiento de este extremo de la relación laboral es muy amplia. Así, en muchos casos, se regula la “jubilación parcial” (aplicable a los mayores de 60 años y hasta el cumplimiento de los 65, según la legislación vigente, por decisión del trabajador o de la empresa); esa misma jubilación parcial en relación con el “contrato de relevo”.

También hay ciertos convenios que reconocen la edad de jubilación para el personal de la empresa en los 65 años, pero admiten la posibilidad de que el trabajador a esa edad no tenga cubierto el período de cotización mínimo exigido por la legislación para causar derecho a la pensión, podrá mantener la rela-

¹³⁴Por ejemplo, Avaya, Nexans Iberia, Amper, Areva T&D, Dimetronic, Miesa, Navarra de componentes, Protecciones eléctricas, Siemens, Televés y Radio Sonido.

ción laboral hasta la fecha en la que completen la cotización mínima establecida para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

Otra variable que observamos en la regulación convencional de la jubilación es la económica. Es decir, un buen número de cláusulas recogen diversas fórmulas de primas, pagos y premios relativos a la anticipación en la edad de jubilación o se configuran la llamada “jubilación especial” (a los 64 años).

El contrato por jubilación parcial podrá aplicarse a los trabajadores mayores de sesenta años y como máximo hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años, conforme a lo estipulado en la legislación vigente, reservándose el derecho de concertarlo tanto la empresa como el trabajador.

—o— O —o—

La edad de jubilación para el personal de la empresa se fija en la fecha de la que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

Los trabajadores que al cumplir la edad de sesenta y cinco años no tengan cubierto el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán mantener la relación laboral hasta la fecha en la que completen la cotización mínima establecida para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

—o— O —o—

Jubilación, jubilación parcial/contrato de relevo.

Jubilación: Se estudiará conforme a la legislación vigente.

Jubilación parcial/contrato relevo: A petición del trabajador se aplicarán las condiciones contempladas en la normativa al respecto de esta modalidad de jubilación.

El comité será informado oportunamente para su valoración.

—o— O —o—

Jubilación. — Se potenciará la jubilación anticipada, y se estará a lo previsto en la legislación vigente; a tal fin se establecen las siguientes primas de jubilación:

— Al cumplir 60 años: 600 euros por año de servicio en la empresa.

— Al cumplir 61 años: 570 euros por año de servicio en la empresa.

— Al cumplir 62 años: 540 euros por año de servicio en la empresa.

— Al cumplir 63 años: 420 euros por año de servicio en la empresa.

— Al cumplir 64 años: 300 euros por año de servicio en la empresa.

El importe de estas primas está externalizado en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

--o-- O --o--

Jubilación especial a los 64 años: las partes acuerdan recomendar a la empresa y trabajadores afectados por el presente convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, con el cien por cien de los derechos, con simultánea contratación para sustituir a los trabajadores que se jubilen con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo, a tenor del Real Decreto 1194/85, y asimismo recomiendan la puesta en práctica de la jubilación parcial con contrato de relevo al amparo de lo establecido en el artículo 1.6 del RDL 15/1998, y en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

--o-- O --o--

Jubilación a los 65 años: Los trabajadores habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, cuyo caso, y previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada y aplazada al momento en que se reúnan los mismos.

--o-- O --o--

Jubilaciones anticipadas:

Los trabajadores con 64 años cumplidos, afectados por este convenio y durante la vigencia del mismo, podrán solicitar a la dirección de la empresa la jubilación especial anticipada con el 100% de sus derechos pasivos.

La cuantía de la pensión se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda, en función de los períodos de cotización acreditados por el interesado en la fecha del hecho causante, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Es facultad exclusiva de la dirección de la empresa la aprobación de la solicitud cursada por el trabajador.

En caso de acuerdo, la dirección de la empresa se obliga a la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual a las jubilaciones anticipadas que haya aprobado, con contratos de igual naturaleza de los que se sustituyen, excepto a tiempo parcial y por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

--o-- O --o--

Jubilación anticipada. De conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la empresa sustituirá a cada trabajador jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

--o-- O --o--

Jubilaciones anticipadas.

Aquellos trabajadores a los que la ley les permita acogerse a la jubilación anticipada y decidan hacer uso de este derecho, siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa, serán incentivados con las siguientes mensualidades de salario:

A los 60 años: 18 mensualidades.

A los 61 años: 16 mensualidades.

A los 62 años: 14 mensualidades.

A los 63 años: 12 mensualidades.

El importe de cada mensualidad se calculará con arreglo al salario fijo (salario base, complemento personal y antigüedad).

SUBCONTRATACIÓN¹³⁵: Por lo general, existe un escaso tratamiento convencional de esta materia en los convenios de empresa analizados. A pesar de lo habitual de las fórmulas de descentralización productiva en el funcionamiento organizativo de las empresas del sector, son pocas las medidas que se fijan vía convenio colectivo para concretar los extremos de las contrataciones o subcontratas.

Algunas de las cláusulas halladas van en la línea de restringir la utilización de este medio de externalización, limitando las tareas segregables o como medida de garantía del empleo del personal de plantilla de las empresas principales. Otros convenios se limitan a remitir a la legislación laboral aplicable al efecto e inciden, en su caso, en la obligatoriedad de facilitar información sobre la subcontratación a los representantes de los trabajadores.

Subcontratación. Como norma general, la subcontratación quedará limitada a trabajos auxiliares, no programados con antelación, entendiéndose por tales aquellas actividades que no guardan relación directa con la actividad de la línea de producto (jardinería, seguridad, telefonía y limpieza).

Como medidas concretas, se plantean, entre otras, las siguientes: La subcontratación no podrá realizarse en menoscabo de la actual plantilla de [la empresa], y se llevará a cabo en los supuestos de que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la unidad. No obstante, la empresa, en casos de fuerza mayor acreditada, podrá plantear la subcontratación al comité. Se informará previamente de cualquier subcontratación, tanto

¹³⁵Es el caso de Areva T&D, Amper y Navarra componentes.

interna como externa, al comité de empresa. Cuando las circunstancias lo requieran, el comité podrá solicitar de la dirección información complementaria sobre el volumen de carga que la empresa prevé subcontratar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada contratación.

--o-- O --o--

La empresa dará información al comité de empresa sobre las subcontratas y las externalizaciones.

--o-- O --o--

Subcontrataciones:

1. En el caso de que la dirección de la empresa considere necesario utilizar los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), con el fin de atender determinadas obras puntuales, acumulación de tareas, sustituciones por ILT, vacaciones..., que no puedan ser asumidas por empresas de carácter social, habituales colaboradoras, se hará con aquellas que hayan suscrito el Convenio Colectivo Estatal de ETT.

Previamente a la contratación, la dirección expondrá de forma razonada por medio de una reunión al comité de empresa de los motivos y justificación de dicha utilización.

2.2. Contratación

INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL (INGRESOS)¹³⁶: La mayoría de los convenios del sector establecen que el ingreso en la empresa o iniciación de la relación se hace con carácter “de prueba”. Además, en muchos caso, se establece que el ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de las normas legales de carácter general y de los específicos para colectivos especiales de trabajadores. En otros convenios colectivos, sin perjuicio de la normativa del Estatuto de los Trabajadores, se dice que tendrán derecho de preferencia al ingreso los trabajadores que, reuniendo los requisitos de capacidad e idoneidad, hayan desarrollado funciones en la empresa, cualquiera que haya sido su modalidad contractual.

136 Por ejemplo, A novo, Areva T&D, Alcatel, Atlinks, Dimetronic, Industrias de óptica e indóptica Sanmina, Europhone, Nexans Iberia y SEIRT.

Ingresos del personal.

La contratación de los trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. El ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de las normas legales de carácter general y de los específicos para colectivos especiales de trabajadores. La dirección comunicará al comité de empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Las nuevas contrataciones se notificarán con carácter previo al comité de empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la empresa, será necesario exponer durante una semana, en todos los centros de trabajo, las condiciones del puesto a cubrir para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con participación del comité de empresa. Los trabajadores de la empresa que se consideren capacitados para ocupar los puestos solicitados enviarán al departamento de RR.HH. su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos de formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

— o — O — o —

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

Profesionales de oficio y ayudantes:

Peones y especialistas: 1 mes.

Resto del personal del grupo profesional: 2 meses.

Técnicos, administrativos y soportes:

Todo el personal de estos grupos: 2 meses.

Titulados y equivalentes:

Caso general: 12 meses.

Casos con período especial de formación: 18 meses.

Los períodos de prueba establecidos solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía.

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

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

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



Todas las altas que se produzcan en la empresa, deberán notificarse por escrito al comité de empresa, entregando copia del contrato.

PERIODO DE PRUEBA¹³⁷: La mayoría de los convenios establecen que las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la escala fijada convencionalmente en cada caso. Ciertos convenios se remiten a la regulación sectorial (estatal, autonómica o provincial) existente sobre esta materia, al régimen convencional precedente y/o al artículo 14 ET.

Período de prueba.

1. Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, cuya duración será:

Técnicos titulados: 6 meses

Personal cualificado: 3 meses

Personal no cualificado: 15 días

2. Durante el transcurso de este período la empresa y el trabajador podrán resolver libremente su contrato sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

3. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipule en el contrato de trabajo.



Período de prueba.

Conforme al artículo 20 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:

1 Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Ingenieros superiores y licenciados: seis meses.

¹³⁷Entre otros, Actaris, Areva T&D, Barayo, Cádiz Electrónica, Digitex, Dimetronic, Fujitsu España, Miesa, Protecciones eléctricas, Avaya, Europhone, Nexans Iberia, Radio Sonido, SEIRT y Tecnimagen.

Ingenieros técnicos y diplomados: dos meses.

Resto de personal: un mes.

2 Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

—o— O —o—

Período de prueba.—Se incorpora un régimen jurídico para el período de prueba análogo al previsto en el Convenio Colectivo de Fujitsu España, S.A., estableciendo la duración máxima de los períodos de prueba en función del grupo profesional asignado:

a) Grupos profesionales 0, 1, 2 y 3: seis meses.

b) Resto de grupos: dos meses, a excepción del grupo 6, que será de un mes

—o— O —o—

Periodos de prueba.

1 Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo establecido en la siguiente escala:

Técnicos no titulados: 3 meses

Resto de personal: 15 días laborables

2 Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir el compromiso sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

—o— O —o—

Período de prueba de ingreso:

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para el resto de los trabajadores/as, excepto para los no cualificados (Grupo IV), en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La dirección de la empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin perjuicio de los derechos fundamentales.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Los empleados que, por promoción, no demuestren durante el período de prueba la ac-

titud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y preferentemente a su centro de procedencia.

—o— O —o—

Período de prueba: el ingreso de los empleados se efectuará siempre a prueba. Dicha prueba no excederá, para los técnicos titulados de seis meses; para los demás trabajadores, de tres meses, excepto para los trabajadores no cualificados que la duración máxima de dicho período de prueba será de quince días laborales.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al ser dado de alta.

—o— O —o—

Período de prueba. Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- 1. Grupo IV: quince días.*
- 2. Grupo III: quince días.*
- 3. Grupo II: un mes.*
- 4. Grupo I: dos Meses.*
- 5. Grupo 0: tres meses.*

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CONTRATOS¹³⁸: En términos generales, los convenios encabezan sus cláusulas relativas a contratación con la remisión a “lo dispuesto en la legislación laboral vigente”. Después, hallamos algún convenio que sí entra a regular los extremos de la contratación. En estos últimos casos se suelen tratar, sobre todo, los contratos de duración determinada como el de obra o servicio y eventual, así como los formativos. Asimismo, se detienen en el establecimiento de los requisitos formales para la contratación. También encontramos alguna cláusula relativa a los sistemas de preferencia en la contratación y de conversión del empleo temporal en indefinido.

Véase el trabajo de Wilfredo SANGUINETI RAYMOND.

¹³⁸Así, Actaris, Areva T&D, Audioteclnic, Bombardier European, Cádiz electrónica, Digitex, Fujitsu España, Lagun SIPI, Leventon, LM Composites, Miesa, Navarra componentes, Protecciones eléctricas, Siemens, Televis, Unisys, Eliop, NCR España, Radio Sonido y SEIRT.

Contratación.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

1. Contrato eventual. El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo y desarrollado por el Real decreto 2546/1994 de 29 de diciembre, se regirá por lo que se establezca en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. La retribución será el 100% de los valores de tablas del presente convenio.

2. La empresa se compromete a pasar a contratos indefinidos, durante la vigencia del presente convenio, los contratos que agoten el tiempo máximo de duración.

—o— O —o—

Contratos de duración determinada:

Conforme al artículo 19 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:

1 Contratos para la formación.

a) En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores/as cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas del Anexo I.

b) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado, que sean contratados con una edad inferior a los 21 años, se les garantizará el salario correspondiente al de Of. de 3^a.a cuando cumplan la citada edad.

2 Contratos en prácticas. A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad, será la siguiente:

Primer año: 75% del salario de su categoría.

Segundo año: 92% del salario de su categoría.

3 Contrato eventual por circunstancias de la producción. Según lo dispuesto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses.

26.2 Política de Empleo. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se considera como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y, una vez conseguido dicho objetivo, la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose la empresa a propiciar las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Como medidas concretas se plantean, entre otras, las siguientes:

Cuando la carga de trabajo contratada en firme exceda a la capacidad de la línea de producto, la dirección asume el compromiso de solventarla prioritariamente con intercambio de empleados entre las líneas existentes, y subsidiariamente con nuevas contrataciones de personal.

Las horas extraordinarias quedan supeditadas a situaciones excepcionales. Cuanto las circunstancias lo requieran, se contratará a los trabajadores según las normativas vigentes en cada momento que fomenten la contratación indefinida.

--o-- O --o--

Contratos de trabajo de duración determinada.

La contratación de personal en régimen de duración determinada se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento. A tales efectos, se considerará que son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obra y servicios determinados.

--o-- O --o--

La representación sindical y empresarial, firmantes del presente Convenio Colectivo entienden la necesidad de continuar contribuyendo a la estabilidad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Las partes firmantes de este convenio son conscientes de que Digitex como empresa de servicios externalizados, depende de la flexibilidad de los contratos suscritos temporalmente con sus clientes, así como de los exigentes niveles de calidad, rápida adaptación a los requerimientos del mercado y de la mejora continuada de su actividad. En consecuencia, la temporalidad del encargo del cliente constituye un condicionante a la estabilidad laboral, no obstante lo cual, se acuerda realizar el esfuerzo de contratación indefinida que se expresa en los párrafos siguientes.

El personal de estructura de la empresa pasará a ser indefinido cuando alcance un año de antigüedad en el puesto de responsabilidad.

El personal de operaciones adscrito a centros de Atención a Clientes será indefinido cuando ostente 4 años de antigüedad, hasta alcanzar el límite del 30 por 100 de la plantilla de su centro de trabajo. Para este porcentaje no se contabiliza el personal de estructura.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución de su volumen.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad, dentro de la unidad/es de servicio afectada/s por la minoración.

En caso de que varios afectados ostenten la misma antigüedad, se tendrá en cuenta la experiencia en el servicio que se minorará, entendiéndose como tal el tiempo de prestación efectiva en el mismo.

La empresa comunicará a los RRTT la extinción o minoración de los contratos mercantiles de prestación de servicios suscritos con sus clientes, expresando la causa, con un preaviso de 15 días naturales a su vencimiento. En caso de que los RRTT encuentren alguna causa de oposición o irregularidad, deberán manifestarlo con precisión y claridad a la empresa, por medio de escrito debidamente fundamentado, en el término de 10 días naturales a computar desde el que la empresa les comunicó el fin de servicio.

La empresa se compromete a contratar indefinidamente a todos sus trabajadores/as con minusvalía certificada igual o superior al 33 por 100, una vez que hayan cumplido el período de prueba.

—o— O —o—

Preferencias:

El ingreso de nuevo personal se efectuará teniendo en cuenta las siguientes preferencias:

- 1.- Las establecidas en la legislación vigente en cada momento.*
- 2.- La mitad de las plazas deberán ser cubiertas en la siguiente proporción:*
 - a) El 10% por cónyuges de trabajadores en plantilla.*
 - b) El 40% por hijos o huérfanos de trabajadores en plantilla, prefiriéndose estos últimos si no tienen hermanos colocados en la empresa.*
- 3.- El resto, es decir, la otra mitad, queda a libre disposición de la empresa.*

—o— O —o—

Contratos de trabajo.

Las contrataciones temporales pasarán a ser contratos indefinidos a partir de la fecha en que se cumplan dos años de permanencia continuada en la empresa. No obstante, puede haber casos particulares que serán pactados en el seno de la comisión paritaria.

No se incluirán en los nuevos contratos condiciones inferiores a las del presente convenio.

Cuando las necesidades y circunstancias lo permitan, a juicio de la empresa, las contrataciones se realizarán preferentemente de forma directa o mediante otras soluciones distintas de las ETT.

Cuando un trabajador de una ETT preste sus servicios en “Eliop, Sociedad Anónima”, por un tiempo de seis meses continuados se estudiará su contratación por la empresa, informando al comité de empresa.

—o— O —o—

Contratos de duración determinada .La contratación de duración determinada se realizará en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación, que en dicha materia, se halle vigente en cada momento a excepción de lo relativo al contrato eventual por circunstancias de la producción que podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses. Durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

—o— O —o—

Compromiso de transformación de contratos de trabajo temporales en indefinidos. La dirección de FESA, dentro de los límites de su capacidad de decisión al respecto, asume el

compromiso de fomentar la transformación de contratos temporales de larga duración en indefinidos, tomando en consideración las bajas de trabajadores con contrato indefinido que por cualquier motivo (jubilación, baja voluntaria, etc.) se vayan produciendo.

Para el ejercicio 2004/2005 la dirección asume el compromiso de transformar en contratos indefinidos un número no inferior a treinta y cinco contratos temporales, de entre aquellos en lo que concurra dentro del nivel y perfil funcional exigible para cada uno de esos puestos de trabajo vacantes un mayor período de prestación de servicios a la compañía.

—o— O —o—

Contratos eventuales:

Se estará a lo establecido en el artículo 38 del Convenio de la Siderometalurgia de Gipuzkoa vigente.

Contratos de obra o servicio:

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

—o— O —o—

Contratación. Ambas partes, en sintonía con el acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo, firmado por las confederaciones sindicales de CC.OO. y U.G.T., y las patronales C.E.O.E. y C.E.P.Y.M.E., se comprometen, dentro de su ámbito territorial, a desarrollar medidas concretas de cara a lograr la citada estabilidad en el empleo.

Acordando, sin perjuicio de las normas legales y reglamentarias vigentes lo siguiente:

La contratación del personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección de la empresa, los delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

Ser informados, con la antelación debida en función de cada una de las circunstancias, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso o de aquellas que se produzcan a través de empresas de trabajo temporal.

Recibir de la empresa copia básica de los contratos.

Ser informados en los procesos de subcontrataciones de obra y servicios propios de la empresa.

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia del representante legal de los trabajadores.

Modalidades de contratación:

a) Contratación fija o indefinida.

Ambas partes reconocen como un factor de estabilidad laboral el incremento de este tipo de contratación, asumiendo el compromiso de realizar cinco de ellas durante la vi-

gencia del presente convenio. Finalizado cada ejercicio del presente convenio se realizará una conversión de los contratos temporales en vigor a indefinidos. Adicionalmente se acometerán las dos restantes si el volumen de empleo total totaliza cuarenta y cinco personas en los últimos dos años o cuarenta si se computan los treinta y seis meses anteriores.

Se garantiza de esta forma el compromiso adquirido en el II Convenio Colectivo de llegar a la cifra de las cuarenta contrataciones indefinidas entendiéndose que éstas se podrán realizar a futuro en los supuestos de mantenimiento de las condiciones socio-económicas actuales y conservando como mínimo los niveles de actividad y productividad vigentes. A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 12 de 2001, actualmente vigente otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en indefinidos.

En todo caso se estará a la normativa vigente en materia de contratación indefinida.

b) Para la formación. El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia no será de aplicación esta modalidad de contratación para profesionales no cualificados y en especial para los grupos VI y VII.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años de edad y menores de veintiún años de edad, que no tengan la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores minusválidos, y en los casos previstos en el Real Decreto 12 de 2001.

El número de trabajadores que la empresa podrá contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

De veinticinco a cuarenta trabajadores: Cuatro.

Más de cuarenta trabajadores: Cinco.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada, pudiéndose acumular ésta.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial.

c) Contrato en prácticas.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios cursados.

En consecuencia sólo podrá efectuar esta modalidad de contratación para las actividades referidas a los grupos profesionales I, II, III, IV, y V del presente convenio.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. La

retribución del trabajador será del 70 por 100 y del 90 por 100, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

d) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Este contrato tendrá por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración máxima podrá ser de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

En el contrato se especificará claramente las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato.

e) Contrato de obra o servicio determinado.

Tendrá por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

f) Contrato de sustitución por jubilación anticipada.

La empresa estará obligada, a utilizar el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años, siempre y cuando medie previa petición del trabajador afectado. En este supuesto se estará a lo regulado por el Real Decreto 1194 de 1985.

g) Contrato de relevo por jubilación parcial.

La Empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en los Reales Decretos 1991 de 1984, de 31 de octubre y 15 de 1998, de 27 de noviembre, para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

h) Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como las sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones, inventarios, trabajos auxiliares, así como trabajos puntuales de producción o aquellos que no hayan podido ser cubiertos por la vía habitual de selección de personal.

La Empresa dará a conocer a los Delegados de personal las previsiones de contratación de esta modalidad para que se puedan realizar las funciones de tutelas de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT's, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores las reclamaciones pertinentes en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Las Empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de E.T.T., estarán obligadas a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos perciban, al menos, en jornada ordinaria para la actividad normal, las retribuciones establecidas en el presente Convenio.

El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia, en concreto lo recogido en su Capítulo II de Contratación y Empleo servirá de marco regulador para lo no recogido explícitamente en este articulado.

Contratación a cambio:

Las personas afectadas por el presente convenio podrán proponer a la dirección la baja voluntaria de la empresa a cambio de que su puesto de trabajo, sea ocupado por su hijo/a, quedando la aceptación o no de dicha solicitud a criterio de la dirección, la cual deberá informar al comité de empresa de su resolución.

Artículo 45. Contratación por vacante no-voluntaria.

En el caso de que algunas de las personas afectadas por este convenio causasen baja de la empresa por muerte o incapacidad permanente total, su puesto se cubrirá de forma voluntaria por el esposo/a o hijo/a, siempre y cuando:

- Reúnan suficientes condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto y lo hagan de forma satisfactoria.*
- Exista suficiente carga de trabajo.*

Contrato en prácticas:

En el caso de que la dirección considere oportuno concertar contratos en prácticas, los realizará en los términos establecidos por la legislación vigente.

En cuanto al salario, para los diferentes años de vigencia del contrato, se tomará como base mínima el nivel 8 de las tablas salariales del presente convenio.

—o— O —o—

Contratación.- La empresa efectuará la contratación del personal de acuerdo con la legislación vigente. Los trabajadores, antes de su contratación, deberán someterse a reconocimiento médico, examen profesional y pruebas psicotécnicas y físicas para las que fuesen requeridos.

Por el mero hecho de su contratación, quedan sujetos a las normas de este convenio y a la legislación laboral, de rango superior.

La copia del contrato será entregada a los trabajadores, una vez diligenciado por el INEM. Al mismo tiempo, se hará entrega al comité de empresa de la copia básica del contrato de acuerdo con lo establecido en Ley 2/1991, comunicando, asimismo, al comité las altas y bajas que se produzcan.

Contratos de duración determinada.- La retribución de los trabajadores contratados por tiempo determinado, será la establecida en el contrato, sin que ésta pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Cumplidos tres meses de trabajo efectivo, a efectos retributivos, este personal será integrado en el sistema de calificación de la empresa.

—o— O —o—

Contrato de trabajo: El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, se celebrará siempre por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, entregándose al C.I. de empresa una fotocopia del mismo, salvo oposición expresa del trabajador.

—o— O —o—

La empresa facilitará, a requerimiento del comité de empresa, la siguiente información:

a) De cada trabajador nuevo que hay ingresado en plantilla en el trimestre natural anterior a la fecha de información, el número de la demanda que se presentó en la Oficina de Empleo para cubrir este puesto de trabajo.

b) En los casos de contratación directa de algún trabajador, sin mediación de las Oficinas de Empleo, copia de la comunicación oficial a ésta de dicha contratación directa y causa legal de la misma.

Asimismo, la empresa facilitará al comité de empresa, junto con la información trimestral, la relación de empresas que han prestado, durante el trimestre natural anterior a la fecha de información, servicios para Unisys España, S.A., con indicación de trabajos realizados y, cuando fuese requerido por el Comité y fuese posible, el nombre de las personas que prestaron los servicios y el departamento que los ha recibido.

La representación de los trabajadores conocerá los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen habitualmente en la empresa, así como sus documentos anexos y aquellos otros relativos a la terminación de la relación laboral. En el caso de contratos especiales: temporales o a tiempo parcial o realizados a trabajadores de nacionalidad no española, la compañía los dará a conocer nominalmente al comité de empresa, junto con la información trimestral. En el caso de trabajadores extranjeros se darán a conocer en el plazo de 2 semanas.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, tendrán los derechos que les correspondan, en función de la temporalidad de sus contratos.

Con carácter anual, la empresa realizará una evaluación de la totalidad de los contratos temporales suscritos bajo la modalidad de obra o servicio determinado, a fin de determinar si procede la resolución del contrato por finalización de la obra o servicio, su conversión en indefinido, o su mantenimiento por la vigencia de la obra. Este informe será entregado al comité de empresa.

El trabajador que haya sido contratado temporalmente por la empresa tendrá derecho preferente a ser contratado nuevamente sobre la contratación temporal de otro trabajador, para ejercer las mismas funciones que el primero realizó anteriormente, en el supuesto de que el mismo trabajo siga requiriendo la misma cualificación.

Sólo se contratará personal extranjero en el caso de que la Empresa no disponga en el mercado nacional de personal de nacionalidad española adecuado en el momento en que lo requiriese.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 13/1982, la empresa se compromete a contratar a un 2% de trabajadores minusválidos calculado sobre del cómputo total de empleados de la empresa a fecha 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, tanto fijos como de duración determinada.

En relación con los contratos de trabajo temporales suscritos bajo la modalidad de prácticas, la empresa se compromete a transformar en indefinidos todos aquellos contratos en prácticas que tengan una antigüedad superior a un año.

Asimismo la empresa se compromete a realizar un mínimo de contrataciones de carácter indefinido «ab initio» por el número equivalente al 2% de la plantilla media de la empresa a fecha 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

En materia de contratación efectuada a través de Empresas de Trabajo Temporal o con-

tratas o subcontratas, la empresa se compromete a realizar un informe que analice la situación actual y el grado de cumplimiento a las exigencias legales. Dicho informe será entregado al comité de empresa.

CESES¹³⁹: Sobre el tratamiento del cese voluntario o dimisión del trabajador, gran número de los convenios coinciden en fijar un plazo de preaviso obligatorio ex art. 49 ET. Además, se deja constancia en muchos de los convenios que el hecho de no cumplir con la obligación de preavisar puede dar derecho a la empresa a descontar de la liquidación de percibir el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

En cuanto a la extinción de los contratos o la no renovación de los contratos de modalidad temporal, también se prevé la posibilidad de imponer a la empresa la obligación de un preaviso, cuyo incumplimiento dará lugar a una sanción correspondiente a la percepción económica de un día trabajado por cada día de falta de preaviso.

Ceses

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vienen obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal técnico titulado: 2 meses*
- b) Técnico no titulado y administrativo: 1 mes*
- c) Cualificado y no cualificado: 15 días*

2. La eventual remisión por parte de la empresa al derecho a exigir la prestación de servicios durante todo o parte del período de preaviso en algún caso concreto, no podrá ser interpretada como modificación de las anteriores normas ni alegadas como precedentes.

3. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación da 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.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El

¹³⁹Por ejemplo, Actaris, Areva T&D, Industrias de óptica e indóptica, Leventon, Miesa, Protecciones eléctricas, Tecnimagen, Televés, Avaya, NCR España, Nexans Iberia y SEIRT.

resto de ello lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Dirección llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso de la 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 de avisar con la antelación debida.

--o-- O --o--

Ceses.

Conforme al artículo 24 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:

12.1 El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente, deberá preavisar a la Empresa, por escrito, con al menos un mes en el caso de Ingenieros Superiores, Licenciados, Ingenieros Técnicos, Diplomados y Jefes, y quince días naturales en el resto del personal.

12.2 El incumplimiento de la obligación de preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días de retraso en el preaviso.

--o-- O --o--

Extinción del contrato

La empresa, con ocasión de la extinción o la no renovación de los contratos de modalidad temporal superior al año, acompañará con una antelación mínima de 15 días al trabajador o trabajadores afectados una propuesta de documento de liquidación con las cantidades adeudadas, comunicando asimismo a los representantes legales de los trabajadores dicha decisión. La empresa, a su elección, podrá sustituir dicho preaviso por el pago de una sanción correspondiente a las percepciones de 1 día trabajado por cada día de falta del mismo. Los contratos temporales de menos de 1 año, en cuanto a preaviso y propuesta de liquidación, se adecuarán a la normativa vigente. En todos los casos, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores o la del delegado sindical del sindicato al cual pertenezca en el momento de proceder a la firma del finiquito.

--o-- O --o--

Extinción de los contratos

1. La extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa se podrá producir por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores, cumpliéndose previamente las formalidades concurrentes en cada caso.

2. La dimisión voluntaria del trabajador habrá de ser preavisada a la empresa por escrito y con una antelación de, al menos, 15 días. El incumplimiento de este plazo comportará que la empresa tenga derecho a resarcirse por tal perjuicio con una cantidad equivalente a las retribuciones que el trabajador hubiera percibido durante el preaviso incumplido. En estos casos de dimisión voluntaria, y siempre y cuando hubiera mediado el preaviso completo de 15 días mencionado en el párrafo anterior, la empresa dispondrá de un pla-

zo máximo de 2 días laborables, contados desde el día siguiente a la finalización de aquellos 15 días, para abonar al trabajador el correspondiente finiquito. Si la empresa no cumpliera el citado plazo, vendrá obligada a abonar al trabajador un importe equivalente a 1 día de salario del trabajador (sin incluir pagas extraordinarias, retribuciones variables ni retribuciones de devengo superior al mes) por cada día que la empresa se retrase más allá de los 2 días.

—o— O —o—

Dimisión del trabajador.

El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso, en la forma siguiente, salvo acuerdo entre el empleado y la empresa.

a) Grupo A: 15 días naturales.

b) Resto de grupos profesionales: un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

—o— O —o—

Preavisos y ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Personal obrero: 15 días.

— Personal subalterno: 15 días.

— Administrativos: 1 mes.

— Jefes o titulados administrativos, técnicos no titulados, o titulados superiores o medios: 2 meses.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el importe del número de días de preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador, el día de cese, la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite, por la diferencia que él estime, reclamación ante la jurisdicción social...

--o-- O --o--

Cese por invalidez o muerte.

Aquellos trabajadores que al término o antes de los 18 meses de baja por IT pasen a la situación de invalidez permanente parcial, total o absoluta, causando baja definitiva en la empresa, percibirán un subsidio equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad por cada quinquenio de permanencia en la empresa, hasta un máximo de 6 mensualidades.

Asimismo, este subsidio, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se aplicará a los trabajadores fallecidos en activo, o en situación de baja por IT, cuando la duración de ésta no supere los 18 meses precitados en el párrafo anterior.

--o-- O --o--

Baja voluntaria: En el supuesto de cese voluntario del empleado, éste viene obligado a comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, haciéndolo por escrito dirigido a su jefe inmediato con copia al departamento de Recursos Humanos.

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.

--o-- O --o--

Extinción del contrato. Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

El comité de empresa será informado de la falta cometida previamente a la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de éstos vincule a la empresa.

Extinción del contrato por voluntad del trabajador.—El trabajador que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito, según el siguiente escalado:

- 1. Grupos II, III y IV: quince días.*
- 2. Grupo I: un mes.*
- 3. Grupo 0: dos meses.*

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.



Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa habrá de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de 15 días si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, o 30 días si se trata de jefe administrativo o técnico.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso o de pago de la liquidación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Una copia del documento en el que el trabajador declare terminada la relación laboral con la empresa deberá ser entregada al secretario del C.I. de empresa en el plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de la firma del mismo.

Cualquier trabajador, al dar por finalizada su relación laboral con la empresa, podrá exigir un certificado de trabajo.

3. Régimen Económico

3.1 Retribuciones

Véase el trabajo de José Antonio SOLER ARREBOLA.

SALARIOS¹⁴⁰: Se reitera en un buen número de convenios, tal como se define en el Estatuto de los Trabajadores (art. 26.3), que el salario base es parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo. El salario base forma parte de las retribuciones garantizadas en la totalidad de los convenios, junto a plus convenio, antigüedad, complemento de puesto o complemento personal.

Las categorías profesionales y puestos de trabajo se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado. Los conceptos y cuantías del salario se incorporan

¹⁴⁰Es el caso de Eliop, A novo, Europhone, Alcatel, Atlinks, Miesa, Protecciones eléctricas, Sanmina, NCR España, Nexans Iberia, Radio Sonido, SEIRT y Unysis

al propio texto del convenio colectivo en la cláusula correspondiente o se aneja a aquél como “tabla salarial”. A aquellos trabajadores que se incluyan en un nivel superior al máximo fijado en tabla, se les garantizará como mínimo aquél. En esa misma línea, en ciertos convenios se declara que el salario base tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría, en cualquier centro de trabajo.

Sobre el incremento salarial anual, algunos convenios establecen una cuantía porcentual o se remiten al IPC. Hay algún convenio colectivo que, además, garantiza como mínimo salarial el establecido en el convenio sectorial de referencia a nivel provincial o autonómico. A veces, el convenio atribuye a su Comisión Mixta la labor de aprobación de las nuevas tablas salariales, revisadas anualmente.

Salarios.

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio que a 1 de enero de 2004, una vez aplicado el incremento pactado para dicho año en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, tengan una retribución salarial bruta en su conjunto y cómputo anual inferior al salario correspondiente en su categoría del convenio provincial del metal de Bizkaia vigente, verán incrementados sus salarios hasta alcanzar esa cantidad para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en la fecha indicada.

Para ello se crea un complemento salarial denominado «Complemento de Salario Mínimo Garantizado», cuyo importe resulta de la diferencia entre los conceptos que, como norma general, determinan la retribución mínima por categorías en cómputo anual (Salario Profesional, Complemento de Puesto y Complemento Personal) a 1 de enero de 2004 y el salario correspondiente en su categoría al del Convenio Provincial del Metal de Bizkaia vigente.

2. El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será del IPC + 0,50 y una retribución salarial bruta que nunca será inferior al Convenio Provincial del Metal de Bizkaia para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Dicho incremento se aplicará sobre el total del bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2003. Los importes correspondientes al año 2004 figuran en el anexo Tablas Salariales 2004. La Comisión Mixta del convenio se reunirá en enero de 2006 para aprobar las tablas salariales de dicho año.

3. Se respetarán los derechos adquiridos que a este artículo competan.

4. Revisión salarial.

Para cada año de vigencia se establece una revisión salarial anual al alza, si procede, que consistirá en la diferencia entre el incremento del IPC aplicado y el IPC (CAV) Real resultante al 31 de diciembre de cada año, pagándose los atrasos con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada uno de los años, cuando así corresponda según lo establecido para cada uno de los conceptos salariales y económicos del presente convenio.



Artículo 4.- Salarios

1. Los salarios durante la vigencia del convenio serán los recogidos en las tablas salariales anexas suponiendo un incremento salarial del IPC, con garantía del 4% para el año 2004 y 2005.

Una vez publicado el IPC oficial para el año 2004 y 2005, y de ser superior al 4%, se producirá una revisión al alza por la diferencia con el IPC real, con efecto retroactivo al 01-01-04 y 01-01-05 respectivamente.

2. El cálculo del salario bruto anual para la vigencia del presente convenio, se obtiene según la fórmula siguiente:

A) Empleados:

Salario base x 480 días (360 + 120).

Plus convenio + plus voluntario + carencia de incentivo x 400 (300+100)

Garantía mínima + 480 días (360 + 120).

B) Operarios:

Salario base x 485 días (365 + 120).

Plus voluntario x días laborales + 120.

Plus convenio x días laborables.

Garantía mínima x 485 días (365 + 120).

Tablas anexas.



Salario

El salario del año 2005 tendrá un incremento sobre los niveles salariales existentes al 31 de diciembre de 2004 del 2 por 100.

El salario del año 2006 tendrá un incremento sobre los niveles salariales existentes a 31 de diciembre de 2005, del IPC previsto por el Gobierno para 2006 + 0,5 por 100.

En caso de que el IPC del año considerado (2005 ó 2006) fuese superior al incremento salarial establecido para ese año, la empresa abonará a cada trabajador la cantidad resultante de aplicar la diferencia entre el IPC del año y el incremento salarial, sobre los niveles salariales de 31 de diciembre anterior. Esta cantidad se aplicará como incremento salarial, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero del año considerado.

La tabla salarial vigente en 2005 será la que figura en el Anexo 3.

La tabla salarial tiene 19 niveles; cada categoría tiene 3 niveles.

Al cumplir el trabajador los tres o seis (según categoría) primeros meses de permanencia en la empresa, pasará automáticamente al primer nivel. Al cumplir un año de permanencia en el primer nivel, pasará automáticamente al segundo, y del mismo modo, al cumplir un año de permanencia en el segundo nivel, pasará automáticamente al tercer nivel.

La empresa enviará al banco las órdenes de transferencia de las pagas salariales el día

24 de cada mes, si se trata de una paga ordinaria, y el día 15 del mes si la paga es extraordinaria. Si el día establecido no fuese laborable, la orden será emitida el día laborable inmediatamente anterior al establecido.

Grupo Salarial	Salario Base Euros/mes	Plus Convenio Euros/mes	Total Euros/mes	Total Euros/año
Obreros				
A	644,24	300,50	944,74	13.226,36
B	649,16	301,96	951,12	13.315,68
C	662,00	305,76	967,76	13.548,64
D	676,35	310,02	986,37	13.809,18
E	705,79	318,75	1.024,54	14.343,56
F-1	659,05	304,82	963,87	13.494,18
F-2	677,17	310,23	987,40	13.823,60
F-3	691,91	314,64	1.006,55	14.091,70
F-4	722,24	323,64	1.045,88	14.642,32
F-5	760,55	335,01	1.095,56	15.337,84
F-6	814,57	351,04	1.165,61	16.318,54
Empleados				
1	677,17	310,23	987,40	13.823,60
2	691,91	314,64	1.006,55	14.091,70
3	722,24	323,64	1.045,88	14.642,32
4	760,55	335,01	1.095,56	15.337,84
5	814,57	351,04	1.165,61	16.318,54
6	883,00	371,32	1.254,32	17.560,48
7	959,24	394,00	1.353,24	18.945,36
8	1044,22	419,17	1.463,39	20.487,46
9	1140,74	447,95	1.588,69	22.241,66
10	1226,39	485,92	1.712,31	23.972,34

Estructura salarial

1. Los sueldos mínimos garantizados, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los grupos salariales establecidos en el presente convenio, son los definidos en los siguientes artículos.

2. Las condiciones indicadas que pudieran disfrutarse como condición más beneficiosa en relación con las categorías profesionales y los grupos salariales fijados en el presente convenio colectivo, se respetarán estrictamente «ad personam».

Tabla de salarios base según categorías oficiales reglamentarias	
--	--

Euros/mes	
Almacenero	886,53
Chófer de turismo	935,20
Ordenanza	875,68
Telefonista	875,69
Jefe de 1.ª Administrativo	1.177,73
Jefe de 2.ª Administrativo	1.091,68
Oficial de 1.ª Administrativo	1.001,43
Oficial de 2.ª Administrativo	932,67
Auxiliar administrativo	891,26
Viajante	1.001,43
Analista	1.177,73
Programador	1.091,68
Operador	1.001,43
Codificador	932,67
Perforista	891,26
Delineante	1.105,06
Jefe de organización de 1ª	1.120,46
Jefe de organización de 2ª	1.091,68
Técnico de organización de 1ª	1.001,43
Técnico de organización de 2ª	932,67
Auxiliar de organización	894,60
Jefe de taller	1.218,22
Maestro de taller	1.055,25
Maestro de taller de 2ª	1.043,32
Ingeniero, licenciado	1.478,84
Perito, ingeniero técnico	1.396,21
A.T.S1.	179,64
Maestro industrial	1.072,64
Graduado social	1.164,84
Oficial 1.ª	907,37
Oficial 2.ª	879,14
Oficial 3.ª	853,03
Especialista	846,35
Mozo especialista de almacén	846,35

Salario base.

El salario base como parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo, tal como se define en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, es el que figura en el cuadro unido a este convenio como anexo I.

El salario base tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría, en cualquier centro de trabajo.

—o— O —o—

Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajo fijado por unidad de tiempo y su cuantía es la que figura en el anexo de este convenio.

PLUSES¹⁴¹: Lo habitual es fijar el importe del plus en un porcentaje del salario base (14 mensualidades), aunque hay algún convenio colectivo que recoge para ciertos pluses la cuantía en euros/hora. En muchos convenios hallamos la regulación convencional del plus convenio, de trabajo tóxico, penoso y peligroso, de transporte, de turnicidad o de disponibilidad, entre otros muchos. Los hay que, incluso, incluyen una cláusula genérica en los que se remite a la fijación de futuros pluses a la empresa y la representación de los trabajadores conjuntamente.

1. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso y peligroso serán del veinte por ciento sobre el salario base ($\text{Salario base} \times 14$) $\times 20\%$

2. El plus reglamentario de trabajo nocturno será del 35 por ciento del salario base. ($\text{Salario base} \times 14$) $\times 35\%$

3. El personal que trabaje alternativamente en turno de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá el plus de turnicidad por día trabajado equivalente a 0,47 euros/hora del año 2004, cantidad que se revalorizará anualmente en el porcentaje de subida real que experimente el convenio en el año 2004, y en los años de vigencia del presente convenio.

4. El trabajo en día no laborable, siempre que sea por aplicación de lo previsto en la cláusula 6ª 3, se compensará con un plus equivalente al cincuenta por ciento del salario base durante los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, respectivamente, por día trabajado en estas circunstancias.

($\text{Salario base} \times 12$) $\times 50\%$

141 Por ejemplo, A novo, Alcatel, Atlinks, Eliop, Fujitsu costumer, Protecciones eléctricas, Sanmina, NCR España, Nexans Iberia, Radio Sonido y SEIRT.

5. El desplazamiento de vacaciones en los términos previstos en la cláusula 7ª 2, no tendrá compensación alguna.

6. Plus de rendimiento: Se acuerda integrar dicho plus en el complemento personal "A" para todo el personal con contrato A Novo que lo este percibiendo a 31 de diciembre de 2004. En caso de que el trabajador no tuviera este complemento, se le habilitará al respecto en las mismas condiciones.

7. Plus de distancia: Se establece en esta compañía por estar situada a más de cinco Km. de la cabecera de las líneas urbanas de autobuses radicados en el centro urbano de la ciudad, por un importe de 1,71 E / día del año 2004, cantidad que se revalorizará anualmente en el porcentaje de subida real que experimente el convenio en el año 2004, y en los años de vigencia del presente convenio.

--o-- O --o--

Plus de transporte.

Se percibirá en nómina un plus de transporte equivalente a la diferencia de precio existente entre el importe mensual del abono de la zona A y el de la zona B1 correspondiente a la zona del municipio de Alcobendas.

--o-- O --o--

1. Plus reglamentario de trabajo tóxico, penoso o peligroso. --Será del veinte por ciento sobre la retribución garantizada en la tabla salarial que sea de aplicación más los Complementos Personales, y se abonará por día trabajado. La compañía pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

2. Plus de trabajo nocturno. --Será del cincuenta por ciento del salario base y se percibirá por día trabajado. A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas. Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral. Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito. Este plus tampoco será de aplicación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la realización de trabajo en turno de tarde o noche, aunque pueda producirse durante todo el año, en función de las necesidades del cliente, se realice, bien sea de forma esporádica, bien de forma que no pueda ser planificada.

Que la realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

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

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

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

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

3. Plus de turnicidad.–El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche) percibirá un plus por día trabajado de acuerdo con la escala que se indica a continuación:

Rotación plus

Mañana/Tarde/Noche 15 % del salario base/día

Mañana/Tarde

Mañana/Noche 12 % del salario base/día

Tarde/Noche

Otras Rotaciones 10 % del salario base/día

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

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

No se abonará el plus de turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en turno de mañana. Para percibir el plus de turnicidad en la modalidad de rotación mañana/tarde o mañana/noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del período de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho período del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

Este plus no será de aplicación cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: Que la realización de trabajo en turno de tarde o noche, aunque pueda producirse durante todo el año, en función de las necesidades del cliente, se realice, bien sea de forma esporádica, bien de forma que no pueda ser planificada.

Que la realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

4. Plus de trabajo a turnos en jornadas no laborables. –A la realización del trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, regulado en la cláusula 6ª, apartado 3.3, le será de aplicación un plus del cincuenta y cinco por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 13.ª o 15.ª que sea de aplicación por día trabajado en estas circunstancias.

Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito. Tampoco será de aplicación cuando se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

5. Plus por desplazamiento de jornadas. –Al trabajo en días no laborables, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores, relativos a la sustitución de jornadas de trabajo completas dejadas de realizar, según lo previsto en el párrafo 2.º y siguientes de la cláusula 5.ª, y en el párrafo 3.º del apartado 2 de la cláusula 8.ª, le será de aplicación un plus del cincuenta por cien-

to del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 13.^a o 15.^a que sea de aplicación. El plus se abonará por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabaje como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

6. Plus de disponibilidad para intervención inmediata. –El plus de disponibilidad para intervención inmediata, regulada en el apartado 4. de la cláusula 6.^a, se aplicará por hora de disponibilidad según la tabla siguiente:

Disponibilidad plus.

Disponibilidad en días laborables. 35% del salario base/hora.

Disponibilidad en días no laborables según calendario laboral. 50% del salario base/hora.

Si el cómputo anual de horas de disponibilidad alcanzara las 1.200 horas en un año, las horas de disponibilidad que se realicen durante el resto del año se compensarán aplicando un 5% adicional al porcentaje establecido en la tabla precedente (40% en días laborables y 55% en días no laborales según calendario laboral).

Este plus será de aplicación exclusiva al personal técnico de operación y mantenimiento asignado a los enclavamientos de las líneas de alta velocidad.

7. Los pluses mencionados en los apartados 1 a 6 de esta cláusula serán de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior. No afectarán al personal con Grado Salarial 13 o superior, a quienes la compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este colectivo.

8. Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las Islas Baleares o Canarias percibirán un plus de insularidad durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al veinte por ciento del salario base y se devengará en los doce meses naturales del año.

9. A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros/hora será el equivalente a dividir la base de cálculo de cada plus que corresponda al trabajador en euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar 8 horas de jornada diaria por treinta días.

—o— O —o—

Los pluses que eventualmente pudieran existir por determinados tipos de trabajos los fijará la compañía conjuntamente con la representación de los trabajadores.

—o— O —o—

1. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso, y peligroso serán del veinte por ciento sobre el salario base más el complemento personal y se abonarán por día trabajado
2. El plus de trabajo nocturno será del cincuenta por ciento del salario base, y se percibirá por día trabajado.

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

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

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

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

4. A la realización del trabajo en día no laborable en la modalidad del denominado cuarto turno, le será de aplicación la cantidad de 96,89 euros en 2005, por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

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

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

—o— O —o—

Plus Islas Canarias.

El personal de los centros de trabajo de las Islas Canarias, que viniese disfrutando a la firma del presente convenio del 30 por 100 de incremento sobre su salario en concepto de plus de residencia, se le mantendrá el citado plus en las mismas condiciones como garantía «ad personam» y por el tiempo que permanezca en las Islas Canarias.

—o— O —o—

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

2. El plus de trabajo nocturno será del cincuenta por ciento del salario base y se percibirá por día trabajado. A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas. Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral. Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito. Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el período nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

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

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

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

3. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde; mañana/noche; tarde/noche; o mañana/tarde/noche) percibirá un plus de acuerdo con la escala que se establece en el anexo I. La determinación de la modalidad del plus de turnicidad a abonar, se efectuará de acuerdo con el tipo de turnicidad realizado en cada una de las se-

manas integradas dentro del período de liquidación de cada nómina. Analizado el número de horas de cada tipo de turno (mañana, tarde o noche) realizado en una semana natural, se considerará que dicha semana corresponde al tipo de turno de mañana, tarde o noche del que se hayan hecho más horas dentro de la misma. No se abonará el plus de turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en turno de mañana. Para percibir el plus de turnicidad en la modalidad de rotación mañana-tarde o mañana-noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del período de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho período del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

4. Al trabajo en días no laborables, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores, relativos a la sustitución de jornadas de trabajo completas dejadas de realizar, según lo previsto en la cláusula 7, le será de aplicación, el cincuenta y cinco por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 15 más el complemento personal «A» que cada persona tuviera asignado. El plus se abonará por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral. Si el trabajo se realizara de acuerdo con lo previsto en la cláusula 7 en el apartado excesos de jornada de jornadas irregulares el valor hora será el equivalente al dividir el cincuenta y cinco por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 15 más el complemento personal «A» que cada persona tuviera asignado por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente convenio por treinta días.

5. La retribución adicional que percibirá el trabajador por cada uno de los sábados trabajados en las áreas de finalización de actividad, será de 35,00 euros.

6. A la realización del trabajo en día no laborable en la modalidad del denominado cuarto turno, le será de aplicación la cantidad de 65,85 euros, por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral. Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

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

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

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS¹⁴²: Las gratificaciones extraordinarias o “pagas extras” establecidas en los convenios colectivos analizados serán dos o cuatro. Cuando son dos, habitualmente se corresponden con el mes de diciembre y, habitualmente, con el de julio. Su devengo será prorrateado por semestres naturales ex art. 31 ET. El importe será el correspondiente a 30 días o un mes de salario base, antigüedad y complemento personal voluntario.

Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas en el mes de junio, y la otra con ocasión de las fiestas de Navidad, consistentes cada una en una mensualidad de salario bruto.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año en que se abonen, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

--o-- O --o--

Pagas extraordinarias.

1. Los empleados de la empresa tendrán derecho a percibir las siguientes pagas extraordinarias:

Extraordinaria del primer semestre. — Se abonará en la segunda quincena del mes de julio y se fijará su importe en una mensualidad completa incluyendo salario convenio, plus de calidad y complementos personales.

Extraordinaria del segundo semestre. — Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectivo en la segunda quincena del mes de diciembre

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado y según su devengo semestral.

--o-- O --o--

Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad ordinaria.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se perciban, con excepción del personal que hubiere ingresado en la empresa con anterioridad al mes de julio de

¹⁴² Entre otros, Avaya, Eliop, Europhone, NCR España, Nexans Iberia, Radio Sonido, SEIRT, A novo, Alcatel, Amper, Atlinks, Miesa, Protecciones eléctricas, Sammina y Unisys.

1972 en cuyo caso el prorrateo se producirá por doceavas partes.

El abono a los empleados de las citadas pagas se hará efectivo a mediados de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

—o— O —o—

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes o treinta días de salario. El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

—o— O —o—

Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores afectos por el presente convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

- 15 de julio, por importe de 30 días.
- 22 de diciembre, por importe de 30 días.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al salario base más la antigüedad que le correspondiese a la fecha de la percepción de la paga extraordinaria.

3. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

HORAS EXTRAORDINARIAS¹⁴³: Es mayoritario el compromiso de reducción de las horas extraordinarias y remarcan, incluso, la excepcionalidad de las mismas. En algunos convenios se ofrecen fórmulas para el cálculo del montante de la hora extraordinaria. En otros, se deja a criterio de la empresa si esas horas extraordinarias se compensarán con dinero o con tiempo compensatorio.

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

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

(Salario base+Comp. personal/mes)x14 meses

x0,596

1.680 horas

143 Es el caso de Alcatel, Amper, Atlinks, Miesa, Protecciones eléctricas, Sanmina, Avaya, Eliop, NCR España, Nexans Iberia, Radio Sonido, SEIRT y Unisys.

A estos efectos únicamente se considerarán los complementos personales de antigüedad, y de tipos «A» y/o «H».

Las bases así obtenidas se incrementarán en los porcentajes que establece el Estatuto de los Trabajadores.

El plus convenio se percibirá en horas extraordinarias.

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

3. A criterio de la dirección de la compañía, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme las normas establecidas en el apartado anterior. No obstante, para respetar lo establecido en el apartado 1 de esta cláusula, el abono de las horas extraordinarias solo podrá realizarse por motivos excepcionales y previo acuerdo con la representación central de los trabajadores.

4. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que se compensen mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

—o— O —o—

Horas extraordinarias.

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, calificándose las mismas de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales; tendencia a la supresión.

2. Horas extraordinarias de fuerza mayor; se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, que puedan producir graves perjuicios a la empresa o a terceros.

3. Horas extraordinarias anteriormente llamadas estructurales; se considerarán tales las producidas por:

Cierre administrativo e inventario anuales.

Pedidos imprevistos.

Períodos punta de producción.

Ausencias imprevistas.

Cambios de turnos.

Parada, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones.

Retribución de las horas extraordinarias:

Durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, la retribución de las horas extraordinarias se efectuará incrementando en un 25% el valor de la hora ordinaria, entendiéndose por éste el resultado de la siguiente fórmula:

Valor hora ordin. =

Sal. base + complemento personal + antigüedad

N.º horas jornada anual trabajo efectivo

Si las horas extraordinarias se efectúan en festivo, el incremento será del 100 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias también podrán compensarse, bien por una hora de descanso

más 0,25 en compensación económica, o bien por una hora y cuarto de descanso.

La forma de compensación que se utilizará en cada caso dependerá de las necesidades organizativas acreditadas por la dirección de la compañía, previa información al interesado.

La compañía informará a los representantes de los trabajadores sobre la realización de las horas extraordinarias.

—o— O —o—

Las fórmulas de cálculo de la hora extraordinaria serán las que a continuación se indican:

1. Empleados:

$$\text{Valor hora individual} = \frac{(\text{S.B.} + \text{C. Prof.} + \text{Q} + \text{C.P.}) \times 14}{\text{horas efectivas año}}$$

2. Operarios:

$$\text{Valor hora individual} = \frac{(\text{S.B.} + \text{C. Prof.} + \text{Q} + \text{C.P.} + \text{J.E.}) \times 425}{\text{horas efectivas año}}$$

A los valores hora individual se aplicará el incremento del 75 por 100.

En función de objetivos de empleo, ambas partes consideran positivo establecer la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En este supuesto no se perderá el plus de asistencia. A tal fin, se establece que una hora extraordinaria realizada en día laborable podrá ser compensada por una hora y cuarenta y cinco minutos, siempre que así sea solicitado por el trabajador que las realiza y autorizado por la compañía. La dirección de la empresa facilitará al comité de empresa un resumen mensual de las horas extraordinarias realizadas, así como una previsión de las que se vayan a realizar en el período mensual siguiente.

—o— O —o—

Horas extraordinarias.

Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.
2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero: fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso

de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.*
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.*
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.*

3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.o serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario. El trabajador/a comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador/a señalará en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2. c).

La realización de las horas extraordinarias aquí definidas podrán reclamarse por la empresa como de inaplazable cumplimiento cuando así lo estime ésta oportuno en virtud de las necesidades anteriormente descritas.

Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13 sobre disponibilidad horaria del presente convenio.

— o — O — o —

Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.*
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes: ejecución obligatoria.*

Las horas extraordinarias se dividirán en:

Diurnas: hasta las 22 horas.

Nocturnas: desde las 22 horas hasta las 8 horas.

Festivas: sábado (a partir de las 16 horas), domingos y festivos.

- 3) Retribución de las horas extraordinarias:*

Diurnas: 175 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Nocturnas: 200 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Festivas: 200 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo.

El valor de la hora ordinaria se calcula dividiendo los ingresos anuales derivados de los conceptos de salario base, plus convenio, complemento y antigüedad entre el cómputo de horas efectivas de trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo libre, total o parcialmente.

La compensación en tiempo libre tendrá los mismos porcentajes que la percepción económica.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los comités y delegados de personal del número de horas extraordinarias nominales realizadas, así como de las causas que las hayan originado.

—o— O —o—

Horas extraordinarias

- 1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.*
- 2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes casos:*

Primero: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.*
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.*
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.*

- 3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos, por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora 45 minutos, por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo. El trabajador comunicará a la empresa la fecha del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasionen un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el período definitivo del descanso compensatorio.*

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2. Segundo c). En este caso,

esas horas se abonarán con recargo del 45% cuando se trabaje en día laborable y del 75% cuando lo sea en domingo o festivo.

La realización de las horas extraordinarias aquí definidas podrá reclamarse por la empresa como de inaplazable cumplimiento cuando así lo estima ésta oportuno en virtud de las necesidades anteriormente descritas.

4. *Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 sobre "Disponibilidad Horaria" del presente convenio.*

— o — O — o —

Se suprimirán las horas extraordinarias que se realizan de forma habitual. Se podrán realizar las horas extraordinarias debidas a causas justificadas, hasta el límite de dos al día, quince al mes y ochenta al año, por cada trabajador. Las horas extraordinarias son de libre aceptación por parte del trabajador, salvo aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Teniendo en cuenta el artículo anterior, no podrán realizarse horas extraordinarias en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y oído el comité de empresa.

La dirección de la compañía informará trimestralmente, con desglose mensual, a los representantes de los trabajadores, respecto al tipo, número e importe de las horas extraordinarias realizadas por cada Dpto., sección, proyecto o punto de actividad, las causas que las han originado y el número de empleados que las han realizado.

Las horas extraordinarias en días laborales: se abonarán al 175%, es decir, con un recargo del 75%.

Horas extraordinarias en domingo o festivo: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.

Horas extraordinarias en sábado: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%. El sábado no tiene carácter de festivo a efectos legales, ni de horas extraordinarias, pero sí a los efectos de retribución de las mismas.

Cuando por causas justificadas se hayan de realizar las horas extraordinarias siguientes, los recargos serán:

Horas extraordinarias nocturnas en festivo: se abonarán al 200%, es decir, con un recargo del 100%.

Horas extraordinarias nocturnas en día laborable: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.

Las horas extraordinarias realizadas en las noches del sábado y del domingo, se retribuirán con el recargo correspondiente al de las horas nocturnas festivas, aún cuando el sábado no tenga carácter de festivo.

Se entiende como noches de sábado y domingo las comprendidas entre las 22 horas del viernes a las 6 horas del sábado y desde las 22 horas del sábado a las 6 horas del domingo.

Las horas extraordinarias, según lo dispuesto legalmente, son de libre oferta por parte de la compañía y libre aceptación por parte del empleado.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá acordar con la empresa la compensación de

las horas extraordinarias mediante descanso dentro de los dos meses siguientes. Descanso compensatorio que, en todo caso, deberá atender y supeditarse a las necesidades del servicio. En caso de desacuerdo entre trabajador y empresa, ésta retribuirá dichas horas extraordinarias.

COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE¹⁴⁴: Los complementos del salario –de carácter salarial– hallados en un amplio número de los convenios examinados son “personales”, “de puesto de trabajo”, “de calidad y cantidad de trabajo”, entre otros. En esas cláusulas convencionales se establece el régimen de la antigüedad (quinquenios o trienios), de los incentivos de trabajos directos o puntualidad, por ejemplo. Formalmente, en el texto convencional se hace, en muchos casos, una exposición meramente enumerativa de los conceptos retributivos que son complemento salarial o extrasalarial y, después, sólo algunos desarrollan su contenido y alcance.

Complementos personales.- Antigüedad, quinquenios: El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumento periódico por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía de 2005: 31,97 euros mensuales.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.*
- b) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicio cualquiera prestado, licencias o bajas transitoria por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.*
- c) La percepción del quinquenio se efectuará mensualmente y en el mes en que se cumpla.*
- d) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por cualquier causa, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad será a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.*

Se reconoce la existencia de un premio de antigüedad de empresa instaurado con motivo e su centenario. Se abonará por bloques de 5 años, en el mes en que se cumpla, según la tabla del anexo 3.

144 Así, Actaris, Audiotecnic, Barayo, Bombardier european, Protecciones eléctricas, Digitex, Indra, y Lagun Izpi.

El trabajador que cause baja en la empresa perderá su derecho al cobro del mismo.

El personal que se jubile tendrá derecho al premio de antigüedad o a la parte proporcional que le corresponda.

En caso de fallecimiento, la empresa entregará este premio a su viuda, hijos, nietos o ascendientes que estén a su cargo, por el orden citado.

Complementos de puesto de trabajo:

Plus puesto trabajo: el que se contempla para los distintos niveles en los anexos 1 y 2. Cuando se trabaje a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de percibirse el plus de puesto de trabajo, siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

Complementos por calidad o cantidad de trabajo

Normas sobre los incentivos de trabajo directo.

1. El régimen de remuneración por incentivos se establece como complemento del salario base más plus de puesto de trabajo.

2. Se acepta como punto de partida el rendimiento mínimo de 100 centesimal.

3. El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sistemas de primas, tareas, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo, no presupone sean correctas las tareas, escalas del incentivo, tarifas de prima, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

4. La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirá efecto desde la fecha de su implantación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado c) del artículo 13 y sin perjuicio económico por parte del trabajador.

5. a) Personal de prima directa que realice temporalmente trabajo no controlado, es decir sin tiempo tipo: en estos trabajos se percibirá un rendimiento asignado por los mandos y respetando las garantías previstas en el párrafo siguiente.

b) Para el personal obrero con prima directa cuyos trabajos no controlados superaran el 25% de sus horas de presencia, se les abonará tal exceso como si hubieran trabajado a prima.

c) Cuando este trabajo temporal continuara en el mes siguiente se tomará como referencia el rendimiento directo del mes anterior para la misma aplicación del párrafo anterior.

6. Si el personal directo es trasladado a un puesto de trabajo indirecto, percibirá durante los dos meses siguientes al traslado, la prima correspondiente al rendimiento medio que venía percibiendo en el último mes de trabajo directo.

7. Si un operario directo es cambiado a otro trabajo directo distinto del que tenía, que es nuevo para él, se le respetará, durante el período de adaptación, el rendimiento medio que venía percibiendo en el último mes de su anterior trabajo.

8. Para el personal indirecto, los trabajos no controlados quedan retribuidos por el rendimiento teórico atribuido por su jefe, teniendo en cuenta criterios de utilización del tiempo, calidad del trabajo, cantidad de trabajo, presencia, etc., utilizando siempre que sea posible objetivos fácilmente medibles.

9. En el anexo 1 se fijan los valores del precio CH de la prima.

Este artículo quedará modificado según acta adicional al convenio.

10. La actividad máxima abonable será:

Sistema centesimal: 138,00



Artículo 26

Complemento salarial personal por antigüedad.

1. Se percibirá por trienios sin límite alguno, que comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que cumpla el correspondiente trienio, si la fecha es anterior a 30 de junio y el 1 de enero siguiente, si la fecha es posterior.
2. La retribución del complemento salarial por antigüedad queda establecida de la siguiente forma:
 - a) Los trienios adquiridos hasta el 30 de abril de 1995 se fijan en 288,70 euros anuales/trienio a 1 de enero de 2002.
 - b) Los trienios cumplidos a partir del 1 de mayo de 1995 se fijan en 641,70 euros anuales/trienio a 1 de enero de 2002.
 - c) A partir del 6º trienio devengado desde el 1 de mayo de 1995, el precio del trienio decrece hasta el importe de 339,20 euros anuales/trienio a 1 de enero de 2002.

Artículo 27

Sistema de incentivo a la productividad.

1. El incentivo a la productividad y el rendimiento fijo desaparecen. Las 225.000 pesetas (1.352,28 euros) anuales que suman el importe de esos dos conceptos se trasvasan a los cinco primeros trienios cumplidos a partir del 1 de mayo de 1995, a razón de 45.000 pesetas (270,46 euros) cada uno. La diferencia se incluirá en GP revisables mientras no sea absorbida por los trienios la cantidad total.
2. Dando cumplimiento al acta de conciliación del Juzgado de lo social núm. 3 de Barcelona, de fecha 22 de octubre de 2001, se fija el incentivo de productividad en 35 euros anuales revalorizables, pagaderos en enero de cada año.

Artículo 28

Complementos salariales de puesto de trabajo.

1. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (TPP).
Cuando los trabajos tengan dicha calificación según los preceptos de la ordenanza laboral se abonarán según el apartado 2.
Si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, las cantidades del apartado 2 quedarán multiplicadas por el coeficiente 1,25, y si concurriesen las tres, se multiplicarán por 1,5.
La empresa y los trabajadores asumen el compromiso de hacer todo lo posible por disminuir o eliminar, si cabe, las condiciones que concierten un trabajo en tóxico, penoso o peligroso.
2. Valor del plus TPP por día trabajado mientras subsistan las causas que lo originan: 1,72 euros para todos los grupos a 1 de enero de 2002.
3. Plus jefe de equipo.
En los casos que proceda, según la ordenanza laboral, se pagarán 757,57 euros anuales a 1 de enero de 2002 para cualquier agrupación de puesto de trabajo.

4. *Factor peso o complemento salarial por manejo de peso en el caso de trabajar con tubos mayores de 18”.*

Independientemente del suplemento por “Uso de la fuerza o de la energía muscular” aplicado por la determinación de los tiempos normativos para los puestos de trabajo directos que requieren dicho suplemento existe un complemento salarial por manejo de peso, para extracompensar el esfuerzo realizado en trabajos tarifados.

Para su cálculo se tienen en cuenta los siguientes factores:

1. *Tiempo dentro de la operación durante el cual se maneja el peso.*
2. *Grado de control del movimiento durante el cual se maneja el peso.*
3. *Número de productos manipulados pro hora.*
4. *Peso de un producto (para productos con peso superior a 5 Kgs.)*

El resultado de cada plaza que requiere este complemento salarial está dado en número de puntos de peso por hora, siendo el valor de 1 punto/peso/hora igual a 0,22 euros a 1 de enero de 2002.

—o— O —o—

Artículo 29

Complementos salariales por condiciones horarias

1. Plus turnicidad

La inconveniencia de trabajar en turnos rotativos tendrá la compensación económica por día trabajado que aquí se relaciona:

- a) *2 turnos rotativos: 2,50 euros a 1 de enero de 2002.*
- b) *3 turnos rotativos: 3,32 euros a 1 de enero de 2002.*

2. Plus jornadas incómodas

2.1. El personal que dentro del propio calendario deba trabajar en sábado o domingo o fiesta oficial, así como el personal son cláusula de FSF tendrá las compensaciones que a continuación se relacionan:

- a) *Por sábado mañana trabajado: 10,07 euros a 1 de enero de 2002.*
- b) *Por sábado tarde/noche trabajado: 21,73 euros a 1 de enero de 2002.*
- c) *Por domingos y fiestas oficiales: 28,17 euros a 1 de enero de 2002.*

2.2. El personal contratado específicamente para prestar su servicio sábados, domingos, festivos y sustitución de vacaciones cobrará la cantidad de 10,76 euros por día trabajado en sábado, domingo o festivo a 1 de enero de 2002.

La diferencia retributiva por este concepto viene motivada por el diferente número de horas anuales trabajadas por ambos colectivos y por el hecho de ser FSF trabajadores contratados específicamente para restar sus servicios en estas jornadas que denominamos incómodas.

3. Trabajos nocturno

Por jornada nocturna trabajada se abona 23,02 euros/noche a 1 de enero de 2002.

4. Las garantías personales revalorizables procedentes de la prima directa e indirecta (artículo 29 y 33 del 19º convenio colectivo de Miniwatt) serán absorbidas en el supuesto de que el personal que las percibe actualmente pasase a realizar tres turnos en el futuro.

5. En vacaciones se abonará el promedio de los tres últimos meses por lo que a pluses horarios se refiere. El abono de la jornada incómoda por fiestas oficiales será el resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº jornadas incómodas trabajadas}}{11 \text{ meses de trabajo}}$$

—o— O —o—

Complemento por pensiones.

Las partes signatarias de este convenio han establecido las aportaciones de empresa y trabajadores a la EPSV Geroa. Dichas aportaciones son: A partir del 1 de enero del año 2005, será el 1,5% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,75% correrá a cargo del trabajador y 0,75% con cargo a la empresa. Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nominas de salarios.

—o— O —o—

Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad estará constituido por quinquenios, con un máximo de cinco, percibiéndose mensualmente, incluyendo las dos pagas extraordinarias. Cada quinquenio tendrá un valor del 3 por 100 del salario base mensual correspondiente a cada trabajador, y se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan cinco, o múltiplos de cinco, años de servicio en la empresa.

—o— O —o—

1. Los empleados tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años al servicio ininterrumpido en la empresa. El valor de cada quinquenio será el 5 por 100 del salario base del convenio, correspondiente al empleado en el momento de cumplirse el quinquenio.
2. Forma de devengo: siempre desde el 1º de enero, adelantándose a esta fecha del mismo año para vencimientos producidos dentro del primer semestre natural y demorándose hasta el año siguiente para los producidos desde el 1º de julio al 31 de diciembre.

--o-- O --o--

La renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A. Tabla salarial (cláusula 14ª/complemento de antigüedad). –Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

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

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

C. Incentivo global. –El que corresponda al puesto de trabajo desempeñado y área a la que pertenezca, en los términos y condiciones establecidos en la cláusula 26ª

Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo o clase salarial, el valor que figura en la columna «salario base» en tabla salarial y su importe tendrá la consideración de «complemento personal ». El importe de cada quinquenio será del 5% del salario base.

DIETAS¹⁴⁵: En la mayoría de los convenios se cubre el importe de comidas (desayuno, comida y cena), mantenimiento u otros gastos y viajes (kilometrajes y salidas), y casi siempre se establece convencionalmente una cuantía fija por año. Otros convenios prevén la posibilidad de solicitar adelantos o anticipos en concepto de manutención. También hay algún convenio que prevé el pago después de realizado el gasto por el importe exacto del mismo cuando ha asumido la empresa el coste del hotel en régimen de alojamiento (consúltese “Otras condiciones de trabajo”).

145 Por ejemplo, Actaris, Amper, Audiotecnico, Indra, Ingenico, Sanmina, Unisys, A Novo, Miesa, Protecciones eléctricas, Nexans Iberia y Atlinks.

Salidas, dietas y viajes.

Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje, percibirá, aparte del importe de éste, las siguientes dietas:

2005

Desayuno: 4,49 euros

Media dieta: 14,62 euros

Dieta completa: 33,89 euros

Los gastos de hotel se facturarán según la normativa de régimen interior.

Sábados, domingos y festivos. Si se hubiera de permanecer fuera de la residencia habitual durante estos días se percibirá además una dieta de:

2005: 59,30 euros.

—o— O —o—

Los valores de dietas alimenticias y kilometraje son los siguientes:

— Dieta inferior a 3 meses: 32,56 euros/día.

— Media dieta: 13,38 euros.

— Kilometraje: 0,26 euros/kilómetro.

— Plus instalaciones: 10,12 euros/día.

—o— O —o—

Dietas:

Todo el personal que viaje y se desplace por cuenta de la empresa percibirá una cantidad fija como dieta, destinada a cubrir sus gastos de alojamiento y manutención. El importe de las dietas será el expresado en el Anexo número 2. Este plus se revisará anualmente, incrementándose en la misma proporción que lo hagan las tablas salariales.

ANEXO 2: Dietas y kilometraje.

A partir del día 1 de enero de 2004 las dietas completas destinadas a cubrir el gasto de la comida y alojamiento serán de 91.491 euros.

Distribución de la dieta diaria:

Desayuno - 3.60?

Comida - 20.60?

Cena - 17.80?

Alojamiento - 58.00?

—o— O —o—

Dietas y gastos.

Como principio general se establece que la empresa, salvo pacto, proporcionará los servicios o, subsidiariamente, abonará los normales del desplazamiento. Se entienden por tales:

Transporte.

Alojamiento (lavado de ropa y llamadas de trabajo).

Manutención.

Locomoción, en su caso.

Seguro de contingencias generales y accidente, en su caso.

—o— O —o—

Dietas, desplazamientos y kilometraje:

1. *Dietas en general.- Las dietas motivadas por desplazamientos nacionales o extranjeros se abonarán a gastos pagados, siempre que estén justificados con la factura correspondiente. El hotel será reservado y pagado por la empresa, así como los transportes que se utilicen. La empresa abonará adicionalmente, para el ejercicio 2004, un complemento diario de 31,20 euros, para gastos de difícil justificación. En aquellos casos en que los que la duración del desplazamiento sea superior a 1 semana, o se trate de días consecutivos que acojan días festivos, la empresa abonará, por estos días, un complemento diario adicional de dieta de 31,20 euros. Para el año 2005, dicho complemento tendrá el aumento del IPC según la fórmula que se indica en el artículo 22.1. Las cantidades recibidas para gastos de manutención y estancia se encuentran exceptuadas de gravamen en los límites establecidos legal y normativamente. La empresa tiene concertados con una compañía de seguros especializada los servicios de asistencia sanitaria, así como accidente para aquellas personas desplazadas fuera de España por motivos de trabajo, cubriendo los capitales y gastos estipulados en la mencionada póliza según el anexo.*

2. *Precio del kilometraje.- Para los desplazamientos en vehículo propio para asuntos de la empresa, se establece un precio por kilómetro recorrido de 0,32 euros, para el año 2004. La aplicación será a partir de la firma del convenio. Para el año 2005, se incrementará el IPC según la fórmula que se indica en el artículo 22.1. Para proceder al abono del kilometraje, será necesaria la autorización del director de departamento o, en su defecto, del jefe de sección correspondiente. Revisión del precio del kilómetro En el caso de que el IPC real del año 2004 superase el incremento pactado el precio por kilómetro se incrementará en dicho porcentaje, entrando en vigor este precio en el momento en que se constate oficialmente dicho incremento del IPC. La misma norma se aplicará para el año 2005.*

—o— O —o—

40,37 euros brutos diarios. La compañía abonará el gasto de alojamiento en hotel, según categorías autorizadas por ésta, así como los gastos de viaje, entendiéndose por éstos los de transporte a localidad distinta. Se abonará dieta completa siempre que se pernocte o se efectúen dos comidas en localidad distinta a la de trabajo. Previa presentación de justificación del gasto, se abonará hasta media dieta en caso de desplazamientos de más de 50 Km., del centro de trabajo habitual. En régimen de dietas el empleado podrá justificar gastos hasta el límite del importe de la misma sin que esta justificación modifique dicho importe. También podrá optar por una dieta diaria que incluya manutención y hospedaje, de 103,30 euros brutos sin justificar.

Internacionales.- La empresa comunicará al empleado que lo solicite, antes de iniciar su

viaje al extranjero, la cuantía de la dieta al país de desplazamiento y las demás condiciones que pudiesen existir. La empresa comunicará al Comité Intercentros la cuantía de la dieta establecida para cada país de destino, quienes podrán insertar la información en los tablones de anuncios. En los desplazamientos al extranjero inferiores a tres semanas, el empleado podrá optar entre la dieta establecida por la compañía y la fórmula de gastos pagados. La fórmula de gastos pagados no será aplicable en los desplazamientos a centros de formación.

En caso de que el desplazamiento temporal sea igual o superior a un mes y mientras dure éste, el empleado tendrá derecho, a opción del mismo, a percibir, como dieta mensual de manutención y hospedaje, el importe de 1968,25 euros brutos por cada mes en que está desplazado. El fondo fijo para desplazamientos temporales se fijará en el importe de hasta 3 semanas de dieta. En los desplazamientos superiores a una semana e inferiores a un mes, el trabajador podrá optar por desplazarse a su lugar de origen en aquellos fines de semana que no coincidan con el de regreso por finalización del desplazamiento, corriendo los gastos de viaje a cuenta de la empresa y sin que se abonen al empleado las dietas o prorrata de la dieta mensual, e importe de hotel correspondientes a los días no laborables en que se produce el viaje de fin de semana. Esta opción será únicamente de aplicación al empleado en territorio peninsular e Islas Baleares. Los viajes se efectuarán fuera de horas de trabajo y no darán lugar a compensación del tiempo empleado.

En desplazamientos superiores a 3 meses, el empleado desplazado, estando en régimen de dieta mensual, dispondrá de dos días libres al inicio del desplazamiento, para búsqueda de vivienda.

—o— O —o—

Compensación por gastos de viaje: La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 2005 será de 55,49 euros brutos.

Este régimen de compensación diaria por gastos de viajes no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos recibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta de 33,30 euros por día. La media dieta en este régimen será de 15,95 euros.

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

Compensación por gastos de transporte: El plus de distancia será de 0,27 euros por kilómetro. El importe indicado se revisará durante la vigencia del presente convenio, el día 1º de cada mes natural, incrementándose en el mismo tanto por ciento en que hubieran aumentado, en su caso, los precios del servicio urbano entre Santander y Maliaño.

Este plus no será de aplicación al personal perteneciente o que haya pertenecido al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos.

QUINQUENIOS¹⁴⁶: Conforme alguno de los convenios analizados los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo o clase salarial, el valor de “salario base” que haya en la tabla salarial y su importe tendrá la consideración de “complemento personal”. En concreto, esos mismos convenios fijan en un porcentaje del salario base el importe de cada quinquenio. También hay textos convencionales que asignan una cuantía fija al quinquenio para el año correspondiente (consúltese “Complementos del salario base”).

Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo o grado salarial, el valor que figura en la columna «salario base» en la tabla salarial que sea de aplicación y su importe tendrá la consideración de «complemento personal de antigüedad». El importe de cada quinquenio será del 5% del salario base y se devengará al mes siguiente de su cumplimiento

—o— O —o—

Los quinquenios se desligan del salario base. Se toma como cantidad de partida 800 euros anuales por quinquenio para el año 2003 y se fija un incremento anual de 1,5%. Su devengo se abonará al mes siguiente de su cumplimiento.

3.2. Previsión social complementaria

AYUDA ESCOLAR¹⁴⁷: Se establece convencionalmente una cuantía fija por año e hijo de una edad determinada. El importe oscila entre los 61 y 65 euros, y la edad entre 3 y 19 años. A veces, también se establece el tope en cierto nivel del sistema educativo (normalmente, Universidad). También hay algún convenio que fija subvenciones para los estudios de los propios trabajadores —en cuyo caso puede sí puede tratarse de estudios de grado y postgrado, máster por ejemplo—, siempre que, por supuesto, repercutan en el mejor desempeño de su trabajo y para beneficio de la empresa.

146 Entre otros, Alcatel, Atlinks, Protecciones eléctricas, Nexans Ibérica y Sanmina.

147 Este es el caso de A novo, Avaya, Bombardier Holding, Protecciones eléctricas y SEIRT.

La ayuda escolar fijada en 64,27 euros en el año 2004 por curso e hijo comprendido en las edades de 3 a 18 años, se revalorizará anualmente en el porcentaje de subida real que experimente el convenio en el año 2004, y en el incremento del salario base en los años de vigencia del presente convenio.

Se abonarán de una sola vez en el mes de septiembre, previa justificación de matrícula. Los trabajadores que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional al momento que se le practique la liquidación.

—o— O —o—

Ayuda para estudios de trabajadores

La empresa definirá aquellos casos de trabajadores que cursen estudios y que sean de aplicación a las actividades de la empresa, subvencionando los mismos hasta un 50%. Las solicitudes de ayudas se tramitarán ante el Departamento de Personal.

—o— O —o—

Ayudas de estudios.

Se establecen en las siguientes condiciones:

1. Para hijos de empleados.

a) Guardería o escuelas de educación infantil de 0 a 3 años:

La compañía subvencionará 72 euros brutos mensuales por niño. Es necesario presentar un justificante del gasto de forma trimestral

b) Estudios de régimen general no universitarios (desde 3 hasta 18 años):

Se percibirán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matrícula del curso para el cual se solicita la ayuda. No se concederá esta ayuda si se repite curso. Su importe será de 117 euros brutos, en el período de vigencia del Convenio Colectivo.

c) Estudios universitarios (máximo 24 años de edad):

Se abonarán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matriculación en el curso para el que se solicita la ayuda, no pudiendo becarese dos veces una misma asignatura. Su importe será de 233 euros brutos en el período de vigencia del Convenio Colectivo.

d) Escuelas de educación especial:

Los trabajadores que tengan hijos discapacitados matriculados en este tipo de centros educativos, previa justificación documental, percibirán por cada hijo en esta situación, la cantidad de 371 euros brutos mensuales, exceptuándose los meses de julio y agosto de cada año.

2. Para empleados.

Cursos de inglés:

Si a juicio de la empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la empresa pagará el 100 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.

Si a juicio de la empresa los estudios no fuesen necesarios para las funciones que el tra-

bajador desempeña en Avaya, la empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Máster u otros cursos:

Si a juicio de la empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la empresa pagará el 100 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.

Si a juicio de la empresa los estudios no fuesen interesantes para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de superación del curso, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Para tener derecho a optar a este tipo de ayudas será necesario cumplir los requisitos que se detallan a continuación:

Antigüedad en la empresa de 1 año.

Que exista continuidad en los estudios.

Que las asignaturas no hayan sido becaadas con anterioridad.

Todas estas cantidades, se incrementarán de la siguiente manera:

Segundo periodo de aplicación del convenio 2005-2006: IPC.

Primer periodo de aplicación del convenio 2006-2007: La cantidad resultante del anterior periodo, más IPC.

— o — O — o —

Ayuda escolar.

Todos los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad de 13,17 euros por cada hijo que se encuentre en edad escolar, entendiéndose por ésta la comprendida entre los 4 y los 16 años, durante la vigencia del presente convenio.

AYUDA A DISMINUIDOS PSÍQUICOS¹⁴⁸: Ayuda económica que dará la empresa a los empleados, o a sus familiares directos (normalmente, hijos), con minusvalía física o psíquica, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. En la mayoría de los casos, los convenios exigen que la disminución psíquica o física sea reconocida por un médico a determinar por la empresa o facultativos de la Seguridad Social.

148 Por ejemplo, A novo, Alcatel, Atlinks, Bombardier Holding, Protecciones eléctricas y Sanmina.

Aquellos trabajadores que se vean afectados, o sus familiares directos, por algún problema excepcional de salud física o psíquica recibirán una ayuda económica por parte de la empresa, que será acordada, llegado el caso, por la Comisión Paritaria.

—o— O —o—

Artículo 27.- Ayuda a disminuidos

La empresa, con independencia de cualquier aportación legal que pueda corresponderle, abonará al trabajador la cantidad de 54,09 euros mensualmente por cada hijo disminuido reconocido como tal por la Seguridad Social.

—o— O —o—

Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán una ayuda de 286,88 euros en el año, por cada hijo inscrito en la mencionada mutualidad.

—o— O —o—

Los trabajadores que acrediten tener un hijo disminuido físico o mental recibirán de la empresa la cantidad de 210,27 euros mensuales. Para tener derecho a dicha ayuda los hijos deberán someterse a los reconocimientos médicos de los facultativos que la empresa determine o recibir ayuda de la Seguridad Social por este concepto.

—o— O —o—

Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos.

- 1. La empresa subvencionará durante la duración de este convenio los costos que por los conceptos de enseñanza o readaptación tengan que afrontar los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos, con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo II.*
 - 2. Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido y que perciba del INSS el subsidio establecido por el Servicio Social de Ayuda.*
 - 3. Igualmente podrá tener derecho a este subsidio el trabajador que tenga reconocido por un centro de medicina preventiva o similar de igual garantía, al hijo disminuido, debiendo, en este supuesto, aportar cada dos años dictamen médico al respecto para seguir disfrutando de la prestación.*
-

CRÉDITO PARA VIVIENDAS¹⁴⁹ Y CRÉDITOS SOCIALES¹⁵⁰

Durante el periodo de vigencia de este convenio se concederán créditos para la adquisición de vivienda, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo anual de 40.000 euros para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009. Respectivamente: para el personal no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos o que perteneciendo al mismo tenga asignada una clase salarial 51 o inferior. La empresa aplicará a estos préstamos un interés equivalente al interés legal del dinero.

—o— O —o—

Durante el período de vigencia de este convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 100.000 euros, para cada uno de los años, para el personal no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos o que perteneciendo al mismo tenga asignada una Clase Salarial 52 o inferior. La empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

—o— O —o—

Durante el período de vigencia de este convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas o la atención de situaciones familiares de especial gravedad, según las normas establecidas. A este fin, se crea un fondo de 270.000 euros en el año 2006. La empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

La amortización de dichos créditos se realizará en plazos mensuales, en un periodo mínimo de dos años y máximo de ocho años.

INCAPACIDAD TEMPORAL¹⁵¹: En algunos de los convenios se establece la previsión de cubrir hasta el 100% de la retribución que le correspondiese cuando el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal o invalidez provisional.

149 Como es el caso de la cláusula de A novo o de Nexans Ibérica.

150 Es el caso de la cláusula de Alcatel.

151 Entre otros, A novo, Amper y Atlinks.

Al personal en situación de incapacidad temporal o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución garantizada en la cláusula 14ª que tenga asignada más el complemento personal que tuviese. Para ello, la compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

Los descansos por maternidad serán considerados, a efectos económicos, como incapacidad temporal. El personal que sea declarado en situación de invalidez permanente percibirá, al extinguirse su contrato de trabajo, la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

—o— O —o—

Indemnización complementaria en situación de incapacidad temporal (I. T.).

Durante la situación de I. T., el trabajador percibirá una indemnización complementaria por parte de la empresa sobre la prestación asignada por la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, hasta completar su salario real. A estos efectos se considerará como salario real el siguiente:

Empleados sujetos a compensación SCP (Sales Compensation Plan):

La definición del salario real para los empleados que se encuentran en SCP, será:

Bajas inferiores a 3 meses:

Salario fijo al 100 por 100.

Salario variable: Según los objetivos reales logrados en ese periodo.

Bajas superiores a 3 meses:

Salario fijo al 100 por 100.

Salario variable: media de los objetivos reales en los últimos 6 meses (incluidos los 3 previos en IT), con un máximo del 100% del salario variable objetivo mensual.

Empleados sujetos a STIP (Short Term Incentive Plan): el salario real será el salario fijo más el variable, aplicándose para el cómputo del variable los criterios de compensación de la compañía basados que se apliquen en el periodo considerado a los empleados en activo. Dado que dichos criterios se basan –entre otros elementos– en el desempeño de objetivos personales; se considerará en el cómputo del variable como valoración del dicho desempeño la que resulte más favorable para el empleado entre las siguientes:

Valoración de objetivos personales cumplidos al 100 por 100.

Valoración de objetivos personales del último semestre trabajado.

Para todos los empleados, en el supuesto de que las definiciones anteriores puedan dar lugar a distintas interpretaciones por cambios de los procesos de compensación de la compañía, el criterio acordado es el de asegurar un trato equitativo entre los empleados en situación de IT y el resto de empleados.

—o— O —o—

Al personal en situación de incapacidad temporal o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución que le corresponda. El personal que sea

declarado en situación de invalidez permanente percibirá, al extinguirse su contrato de trabajo, la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

—o— O —o—

Abono incapacidad temporal: La empresa completará hasta el 100 por 100 del salario total bruto, más el plus de asistencia y el incentivo correspondiente del trabajador.

—o— O —o—

Retribuciones en período de baja por enfermedad o accidente. — Se pagará el 100 por 100 de todos los conceptos remunerativos que integran la nómina, para todos los trabajadores de la empresa desde el primer día de la baja, a excepción de los complementos de horas extraordinarias.

A tal fin, la empresa abonará mensualmente la diferencia que exista entre el importe total de los conceptos antes enumerados, referidos al mes inmediatamente anterior, y la prestación percibida por la Seguridad Social.

—o— O —o—

En el caso de incapacidad temporal declarada por los servicios médicos oficiales del INSS, la empresa se obliga a complementar a todos los empleados la prestación que corresponda de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario neto compuesto por salario base, antigüedad y complemento personal, durante un plazo máximo de 24 meses. Este complemento es extensivo a los supuestos de incapacidad temporal derivados del embarazo de riesgo.

OTROS BENEFICIOS SOCIALES¹⁵²: Se incluyen en este apartado todas aquellas cláusulas convencionales que se ocupan del tratamiento de, entre otros extremos: los ticket de comedor, los premios por jubilación, homenajes por antigüedad, préstamos personales, seguros, ropa de trabajo o bono de Navidad.

Vale obsequio de Navidad.- El concepto extrasalarial Bono de Navidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el incremento salarial, quedando fijado para el presente año en 109 euros.

¹⁵²Así Alcatel, Atlinks, Audiotecnic, Bombardier Holding, Indra, Ingenico, Lucent, Raytheon, Sanmin y Unysis.

Homenaje de 20 años de trabajo.- La empresa, en señal de gratitud, hará un homenaje a los trabajadores que cumplan 20 años de antigüedad, de la forma en que, hasta la fecha y por iniciativa propia de la misma, se está haciendo.

—o— O —o—

Premios por 25 y 40 años de servicio.- Cuando una persona cumpla los 25 años de servicio en la empresa se le hará entrega de un obsequio, cuyo valor de mercado no será inferior al del año anterior.

Igualmente sucederá cuando una persona cumpla los 40 años de servicio.

Comedores.- Para el personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía está establecido el sistema Ticket Restaurant como método de compensación por comida.

Para el año 2005 el valor de los mismos se fijó previamente en 6,20 euros/día.

Para el año 2006, el valor se establecerá, en noviembre de 2005, como el 80% del valor medio existente en los restaurantes de la zona, incrementado en el IPC interanual que exista en esos momentos.

Ayudas por jubilación y defunción

1. Cuando un trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de 10 años de antigüedad en la empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades íntegras de su salario.

2. Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador con más de dos años perteneciendo a la empresa, serán abonadas a sus herederos legales, dos mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.

—o— O —o—

Ticket restaurante.

La empresa entregará a los trabajadores ticket-restaurante o similar, por importe de 7,81 euros cada uno. Se entregará todos los meses, exceptuando el mes de diciembre, un talonario de veinte tickets. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo se produjesen modificaciones al alza en el tratamiento fiscal de esta cantidad, se aplicará de forma automática.

—o— O —o—

Seguro de accidentes.

1. La empresa gestionará a su cargo exclusivo, un seguro de accidente, para los supuestos de invalidez y muerte.

2. El seguro comprenderá la jornada laboral y el desplazamiento de ida y vuelta al trabajo.

3. El importe de este seguro será:

Año	Euros
2003	33.635,00
2004	34.634,00

--o-- O --o--

Premio de vinculación a la empresa.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa abonará de una sola vez 220,23 euros a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la empresa y 325,97 euros a los que cumplan diez años de antigüedad.

SEGURO DE VIDA¹⁵³: Muchas de estas empresas establecen convencionalmente que se concierte para los empleados incluidos dentro del ámbito del convenio una póliza de seguro de vida, del cual se prevé las correspondientes coberturas y capitales asegurados.

Seguro de vida: Los trabajadores sujetos a convenio tendrán derecho a un seguro que garantice lo siguiente:

a) Colectivo de vida:

- 21.035,42 euros por fallecimiento.*
- 21.035,42 euros por invalidez absoluta y permanente.*

b) Colectivo accidentados:

- 21.035,42 euros por fallecimiento derivado de accidente.*
- 21.035,42 euros por invalidez absoluta y permanente derivada de accidente.*

En caso de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente derivada de accidente, se percibirá la suma de los capitales asegurados en A + B (42.070,84 euros).

--o-- O --o--

Artículo 25.- Seguro colectivo de accidentados

La empresa concertará a favor de sus trabajadores un seguro de accidentados de trabajo, con las siguientes coberturas:

- 19.833,40 euros (3.300.000 de pesetas) en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.*
- 19.833,40 euros (3.300.000 de pesetas) en caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo.*
- 19.833,40 euros (3.300.000 de pesetas) en caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.*

¹⁵³ Por ejemplo, Amper, Avaya, Eliop, Navarra de componentes, Protecciones eléctricas y Televés.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo. Las cantidades descritas en este artículo no tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de cada año de vigencia, ni serán susceptibles de revisión salarial. Entrarán en vigor en el mes siguiente a la publicación del convenio, sin perjuicio de la aplicación de los importes del año 2003.

La empresa informará de la póliza concertada a los representantes legales de los trabajadores.

—o— O —o—

A partir del 1 de junio de 1994, la empresa tiene concertada una póliza que garantice a todos sus trabajadores en activo las indemnizaciones siguientes:

-Por fallecimiento natural: 6.010,12 euros.

-Por fallecimiento en accidente (24 horas, circulación y laboral): 24.040,48 euros.

-Por invalidez profesional, total o absoluta por accidente de trabajo: 24.040,48 euros.

El importe de la prima será a cargo de la empresa.

—o— O —o—

Seguro de vida.

Se continuará con el seguro de vida establecido en anteriores convenios para todo el personal de la empresa con las siguientes coberturas:

Muerte: 18.030,36 euros.

Muerte por accidente: 36.060,73 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 18.030,36 euros.

Incapacidad permanente parcial (% baremo).

Las primas se repartirán de la siguiente forma: 75 % a cargo de los trabajadores y 25 % a cargo de la empresa.

AYUDA FAMILIAR¹⁵⁴: Junto a la ayuda por hijos con minusvalía física o psíquica, en ocasiones se establece el derecho a la percepción de una ayuda económica por hijos menores a cargo (3-17 años de edad). Se trata, por lo general, de una cantidad mensual concreta que se percibirá doce meses.

154 Es el supuesto de Amper, Fujitsu Costumer y Unysis.

Ayuda familiar: Para aquellos trabajadores con hijos menores de tres años, se abonará un plus de 35,56 euros hijo/mes, por doce meses.

—o— O —o—

Ayuda familiar.

Durante la vigencia de este convenio, todo el personal percibirá una ayuda familiar por cada hijo menor de 17 años a su cargo, de 10,00 Euros brutos por mes natural.

Para justificar documentalmente este hecho, únicamente será necesario presentar una fotocopia del Libro de Familia, donde figuren los hijos objeto de la prestación.

En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, se abonará dicha prestación sólo a uno de ellos.

3.3. Otros extremos

PAGO POR BANCO¹⁵⁵: Respecto del modo de abonar las retribuciones, De manera sistemática se repite en buen número de los convenios la cláusula en la que se impone la obligatoriedad del pago del salario mediante transferencia a una entidad bancaria o caja.

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

—o— O —o—

La empresa enviará al banco las órdenes de transferencia de las pagas salariales el día 24 de cada mes, si se trata de una paga ordinaria, y el día 15 del mes si la paga es extraordinaria. Si el día establecido no fuese laborable, la orden será emitida el día laborable inmediatamente anterior al establecido.

—o— O —o—

Abono de retribuciones.

El abono de las retribuciones se hará efectivo mediante transferencia bancaria con ca-

155 Entre otros, A novo, Alcatel, Atlinks y Sanmina.

rácter general. A este fin, todo el personal facilitará a la empresa los datos necesarios de la cuenta bancaria donde desee le sean efectuadas las correspondientes transferencias.

REVISIÓN SALARIAL¹⁵⁶: Son pocas las ocasiones en que se hallan las cláusulas de revisión salarial o concernientes al incremento retributivo.

Congelación salarial. —Todos los incrementos salariales recogidos en el presente convenio no serán susceptibles de realización siempre que la empresa justifique la inviabilidad de acometerlos por situación de pérdidas en el año anterior. Superada la situación de pérdidas la empresa procederá a realizar la subida no realizada en el año anterior, abonándola de forma trimestral coincidiendo con las pagas de marzo, junio, septiembre y diciembre.

—o— O —o—

Al 31 de diciembre de 2005, en el momento en que se conozca el índice de precios al consumo real del año 2005, se realizará la revisión salarial consistente en la diferencia que pueda existir entre el índice de precios al consumo real y el índice de precios al consumo previsto (2 por 100). La revisión tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2005 y servirá de base de cálculo para el incremento del año siguiente. Quedan excluidos de esta revisión los complementos personales y cláusula 11.

—o— O —o—

Si el índice general del IPC establecido por el INE u organismo que le suceda, registrara al 31 de diciembre de cada año de los tres de vigencia del presente Convenio un incremento anual superior al aplicado en tablas (que inicialmente será la previsión de IPC del Gobierno), se procederá a una actualización de las mismas hasta alcanzar el IPC real, abonándose los correspondientes atrasos con retroactividad al año natural extinto. Sobre la base de las tablas corregidas según el modo antedicho se aplicará el incremento salarial para el siguiente ejercicio (IPC previsto por el Gobierno), y se abonarán, en su caso, los atrasos correspondientes (IPC real al 31/12), si dicho IPC real fuera superior al previsto por el Gobierno.

En aquellas categorías en que se ha acordado un porcentaje expreso de incremento salarial (IPC incluido), éste deberá aplicarse en los términos pactados, sin que haya lugar a aplicar actualización alguna del IPC a los salarios de tablas de dichas categorías.

156 Como es el caso de Amper, Avaya, Cádiz electrónica, Digitex y Leventon.

--o- O -o--

Incremento salarial.

No se ha llegado a ningún acuerdo de incremento salarial durante la vigencia de este convenio.

--o- O -o--

Incremento salarial

1. Para el año 2005 se aplicarán las tablas salariales que constan en el anexo 2 del presente convenio, si bien estas tablas se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2005 en un porcentaje equivalente al índice de precios al consumo (IPC) previsto en los presupuestos generales del Estado para dicho año más 1 punto.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre del año 2005 un incremento superior al IPC inicialmente previsto para ese año, se efectuará una revisión de las tablas salariales, a lo más tardar en el mes siguiente a la publicación oficial de dicha circunstancia, en el exceso resultante. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2005.

2. Para los años 2006 y siguientes, no se acuerda ningún incremento, sino que, en el mes de enero del año en cuestión, se negociará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores el posible incremento a aplicar.

--o- O -o--

Incremento salarial.

Con efectos 1 de marzo de 2006 y con vigencia hasta el 28 de febrero de 2007, la empresa incrementará el 2 por 100 la retribución de los trabajadores fijos en la plantilla de la misma sujetos a este convenio sobre su salario real bruto, fijo y periódico (sueldo base, plus convenio y complemento voluntario, así como incentivos de productividad y territorio de WCS).

No será de aplicación esta revisión salarial citada a los empleados que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Trabajadores que hayan ingresado por primera vez en la empresa a partir del 1 de marzo de 2006.
- b) Trabajadores que hayan suscrito individualmente con la compañía cláusulas de revisión o condiciones particulares referidas a garantías salariales.
- c) Trabajadores que hayan causado baja en la empresa con anterioridad a la firma del presente convenio, aun cuando lo hayan sido con posterioridad a la fecha de aplicación de esta revisión salarial.

Con efectos 1 de marzo de 2006, los incentivos de productividad y territorio de WCS, en cómputo e importe anual, pasarán a formar parte de la retribución de carácter fijo del personal que los venía percibiendo al día de la fecha sin más distinción, englobados en el epígrafe de nómina denominado «complemento».

4. Seguridad y salud laboral

4.1. Formación

FORMACIÓN¹⁵⁷: En un abundante número de casos se fija convencionalmente, sin perjuicio de la legislación específica sobre la materia, la genérica obligación de formar en seguridad e higiene a los trabajadores. Al mismo tiempo, a veces, se establece en el convenio colectivo el régimen de formación continua y/o reglada de los empleados.

Formación y comunicación en materia de seguridad y salud.- La asistencia a todos los cursos y sesiones formativas y/o informativas que versen sobre materias relativas a seguridad y salud, tendrán el carácter de obligatorias para los trabajadores [de la empresa] que fueran convocados.

Asimismo el incumplimiento de las circulares de orden interno tipificado como falta grave en el Anexo 4, se sancionará en el grado máximo cuando el contenido de las mismas regule temas relativos a seguridad y salud.

—o— O —o—

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento del tiempo invertido en realizar ésta. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios, o concertándola con servicios ajenos.

¹⁵⁷ Por ejemplo, Areva T&D, Audiotecnia, Cádiz electrónica, Dimetronic, Navarra de componentes, Unysis, Avaya, Eliop y Nexans Iberia.

4.2. Prevención e higiene

PREVENCIÓN E HIGIENE¹⁵⁸: Por lo general, se remite a lo dispuesto en la legislación vigente. Sí se establece convencionalmente ciertos extremos como, por ejemplo, información sobre la materia, funcionamiento de órganos de control y vigilancia (delegado de prevención o comité de seguridad y salud) o los servicios de prevención de las empresas. Algún convenio estipula la realización de reconocimientos médicos periódicos como medio de vigilancia de la salud y se planifican acciones preventivas como la evaluación de los riesgos en la empresa.

Salud laboral.

1. *Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante la empresa velará por la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la misma toda medida que le procure al trabajador la máxima protección posible.*

2. *La empresa informará, como mínimo trimestralmente, al comité de empresa sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.*

3. *Equipos de protección personal. — La empresa facilitará a los trabajadores los correspondientes medios de protección necesarios, los cuales estarán debidamente homologados. Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionará gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.*

4. *Comité de Seguridad y Salud. — Éste se reunirá de forma ordinaria cada tres meses, en el centro de trabajo de Fábrica San Fernando. No obstante se podrá reunir de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes. Si mediaran motivos que lo justificaran, se podrán cursar visitas por una representación de este comité a cualquier centro o delegación de la empresa.*

Las reuniones de este comité se registrarán por el Reglamento Interno, aprobado por los representantes de la empresa y de los trabajadores el 19/11/1999, y con las competencias, derechos y garantías que determine la legislación vigente en cada momento.

El reglamento se incorpora al convenio como Anexo VI.

5. *En aplicación de la Ley de Riesgo Laborales se concretará el servicio de prevención y los principios en que debe basarse el mismo, acordándose los objetivos.*

158 Supuestos, entre otros, de Avaya, Eliop, Nexans Iberia, Areva T&D, Audiotechic, Cadiz electrónica, Digitex, Dimetric, Leventon, LM Composites, Lucent, Raytheon, Siemens, Siemens Dematic, Televés, Unysis, Bombardier Holding, Miesa, Navarra de componentes y Protecciones eléctricas.

Dentro de los objetivos se establecerán las características que ha de tener la evaluación de riesgos de [la empresa] para elaborar las actividades presentes que realizará la dirección de cada uno de los planes de prevención resultantes.

En todo este proceso se informará y contará con los delegados de prevención.

En todo desarrollo y posterior aplicación se efectuará un seguimiento para intercambio de información y experiencia de la aplicación del Plan de Evaluación de Riesgos y los Planes de Prevención de un delegado con el resto de delegados de prevención y la dirección de Unidades del Grupo [empresarial].

—o— O —o—

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente, así como los reglamentos que la desarrollen.

—o— O —o—

Vigilancia de la salud.- Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio Colectivo se someterá a reconocimientos médicos periódicos por cuenta de la empresa, en virtud de lo dispuesto en los protocolos que sean de aplicación. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Asimismo, se diseñará y pondrá en práctica un plan de información y formación a los trabajadores/as en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo las pruebas descritas en los correspondientes protocolos del Ministerio de Sanidad.

Evaluación de los riesgos.-

1. La acción preventiva en la Empresa se planificará por la dirección de la empresa a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la dirección de la empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, la dirección de la empresa realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por la dirección de la empresa, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la dirección de la empresa llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

— o — O — o —

Comité de seguridad y salud. — El comité de seguridad y salud estará regulado en cuanto a su composición y funciones por la legislación vigente aplicable, y tendrán derecho a:

- Información sobre los presupuestos que se dedican a seguridad y salud.*
- Información sobre los riesgos y daños a que están expuestos los trabajadores y sustancias presumiblemente tóxicas o peligrosas empleadas.*
- Información sobre datos ambientales y sanitarios de la empresa, así como sobre estadísticas de enfermedades y accidentes laborales.*
- Intervenir, conjuntamente con la dirección, en la búsqueda de soluciones a los problemas de seguridad y salud de la empresa, con una especial atención a lo referente al trabajo en pantallas de ordenador, siempre subordinado esto último, a lo que determine la reglamentación correspondiente.*

Revisión médica. — Anualmente se realizará una revisión médica que se ajustará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones que la desarrollan.

Los resultados de estas revisiones se pasarán al expediente médico personal.

Las revisiones médicas, consistirán en:

- Análisis de sangre.*
- Análisis de orina.*
- Auscultación cardio-pulmonar, palpación abdominal, exploración aparato locomotor, índices isométricos, control de vista, oído y boca.*
- Revisión de vista específica al personal que habitualmente trabaja con pantallas de ordenador.*

Estas revisiones serán ampliadas a examen más profundo a juicio del servicio de vigilancia de la salud.

Asimismo, se prestará especial atención, tanto médica como social, a las enfermedades psicoprofesionales y socioprofesionales (alcoholismo, toxicomanía, etcétera) con el fin de prevenir y erradicar este tipo de enfermedades.

—o— O —o—

Salud laboral.

La dirección manifiesta su firme disposición al respeto de las normativas nacionales y comunitarias vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La dirección de la empresa y los representantes sindicales se comprometen a impulsar y desarrollar el Plan de Seguridad y Salud Laboral de la empresa así como su adaptación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su correspondiente reglamento.

Consciente de la importancia del ruido como uno de los principales factores de riesgo de la empresa, la dirección se compromete a:

1. Impulsar decididamente un grupo de trabajo, dependiente del Comité de Salud Laboral, cuyo objetivo sea la reducción del ruido en fabricación y que tendrá las siguientes funciones:

1ª Proponer las medidas técnicas, económicas y organizativas para combatir el ruido tanto en las actuales como en las futuras instalaciones.

2ª Evaluar la eficacia de todas las medidas que se adopten frente al ruido, incluidas las de mantenimiento.

2. Destinar un oficial mecánico, a propuesta del CSL, a tareas de lucha contra el ruido, dependiente del responsable de mantenimiento, quien le prestará el apoyo técnico y económico que se considere oportuno para que su tarea sea eficaz.

3. Establecer, anualmente, una cantidad en los presupuestos generales de la empresa, con destino específico a los cometidos del grupo citado, en función de las necesidades y posibilidades de la empresa.

—o— O —o—

Disposición general

Tanto la empresa como los trabajadores cumplirán las normas vigentes sobre seguridad y salud laboral y, en especial, la ley de prevención de riesgos laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.- Corresponde a cada trabajador velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, siguiendo las indicaciones que al respecto realice el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los trabajadores deberán, en particular:

Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

Utilizar y conservar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

Informar de inmediato, a su superior jerárquico, acerca de cualquier situación que, basada

en motivos racionales, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de estas obligaciones, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

—o— O —o—

Seguridad y salud.

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, ambas partes adoptarán las medidas oportunas para la consecución de este objetivo, colaborando en el diseño e implementación de aquéllas.

La seguridad y la salud de los trabajadores representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

A este respecto, existe un Comité de Seguridad y Salud formado por tres miembros designados por la empresa, tres por los representantes de los trabajadores, y un secretario con voz pero sin voto. La empresa designará un presidente de entre los miembros.

Este comité tiene atribuidas, entre otras, las funciones de vigilancia, control y participación en la aplicación de planes y normas de seguridad y salud, prevención de riesgos, acciones formativas, etc. Los miembros de este comité dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de su actividad.

El Comité de Seguridad y salud, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La empresa se compromete a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador se compromete a seguir dichas enseñanzas.

El Comité de Seguridad y Salud y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la compañía por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.

La empresa se compromete a organizar y mantener las historias clínicas de cada empleado, en el Servicio Médico Interno de la Vigilancia de la Salud.

—o— O —o—

Seguridad y salud.

El trabajador tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten le-

gal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de políticas de prevención de su centro de trabajo a través de los comités de Seguridad y Salud.

En este sentido, la empresa adoptará todas las medidas necesarias para adecuarse y cumplir con las vigentes disposiciones legales en materia de seguridad y salud laborales. La vigilancia de la salud de los trabajadores se acomodará a lo establecido para los reconocimientos médicos en el Anexo 24, informando al Comité de Seguridad y Salud de los resultados globales de dichos reconocimientos.

En cada centro se aplicará el reglamento propio de su Comité de Seguridad y Salud.

—o— O —o—

Condiciones de trabajo y salud laboral

Se adaptará a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y a su correspondiente desarrollo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral se permitirá la asistencia, con voz pero sin voto, de un miembro de cada central sindical presente en el comité que no tenga representación oficial en el mismo.

—o— O —o—

Artículo 32.- Cursillos de salud laboral

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

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar y reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los daños a la salud en el trabajo, y la previsión de combatir los riesgos laborales en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas preventivas más adecuadas.

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórico práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. El trabajador estará obligado a cooperar en la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores, conforme a la Ley 31/1995, elegirán entre los representantes de los trabajadores (comité de empresa, delegados de personal), el/los delegado/s de prevención al/a los que le serán de aplicación las garantías de la dicha Ley. Se constituirá un Comité de Salud Laboral que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el representante del empresario en número igual a los delegados de prevención.

La empresa facilitará a los delegados de prevención los medios y la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995.

El empresario y los delegados de prevención asumirán que la participación es uno de los elementos claves en la eficacia de la lucha contra la siniestralidad y la prevención de daños a la salud.

Los empresarios garantizarán la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, poniendo los medios necesarios para hacer efectiva dicha vigilancia.

www.minerometal.ccoo.es

Federación Minerometalúrgica

