

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 10** *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Silicio Solar, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28100111012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Silicio Solar, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de noviembre de 2011 completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de febrero de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

SILICIO SOLAR, S.A.U. – OFICINA MADRID

Capítulo I

*Ámbitos, compensación y absorción, garantía personal y vinculación a la totalidad***Artículo 1. Naturaleza**

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en SILICIO SOLAR S.A. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio es de aplicación en el centro de trabajo de SILICIO SOLAR S.A., sito en Madrid, en la calle Príncipe de Vergara, 103, 28000 Madrid, así como en aquellos otros centros de trabajo de la compañía que de forma voluntaria y de acuerdo al procedimiento legalmente establecido deseen acogerse a este Convenio. La actividad a la que se decida la Empresa es la producción de lingotes y corte de obleas de polisilicio.

Artículo 3. Ámbito personal

El Convenio afectará a todo el personal de la Compañía incluido en los ámbitos indicados en el anterior artículo 2, con las excepciones previstas en los artículos 1.3º.c) y 2.1º.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La exclusión del ámbito del presente Convenio Colectivo sólo procederá por la libre y voluntaria decisión del empleado, manifestada por escrito y aceptada expresamente por la Compañía.

El personal incluido en sistema procedente de contrato individual, no estará afectado por el Convenio en materia salarial. No obstante, aquellos trabajadores incluidos en dicho sistema, que deseen acogerse a este Convenio a todos los efectos, incluso los salariales, podrán hacerlo mediante solicitud a la Dirección de la Empresa, durante el mes de Diciembre de cada año, para que surta efectos a partir del uno de Enero del año siguiente. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial del Convenio, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. A estos efectos se le facilitará previamente al trabajador la información correspondiente sobre su posible nueva situación. Igualmente, dicha solicitud significaría la renuncia a cualquier beneficio inherente al status del sistema de Contrato Individual.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 4. Vigencia, duración, prórrogas y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2016.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado llegada la fecha de finalización de su vigencia. No obstante, en un plazo dentro de los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia, las partes iniciarán las nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio colectivo no podrá exceder de 14 meses, contados a partir del 1 de enero de 2017, permaneciendo durante dicho período vigentes todas sus cláusulas, a excepción de las referidas a los incrementos y revisiones salariales, toda vez que están exclusivamente referidas al período de vigencia inicial pactada (es decir, hasta el 31 de diciembre de 2016).

Artículo 5. Compensación, absorción y garantía personal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, en caso de que así fuera, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, judicial, administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente, sustituyendo en su integridad cualesquiera otras provenientes de anteriores acuerdos o Convenios Colectivos en caso de existir.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión Paritaria para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

Capítulo II

Comisión de garantía y procedimientos voluntarios de resolución de conflictos

Artículo 7. Comisión mixta de interpretación

Funciones

La Comisión Mixta que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Mixta, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Mixta. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

Igualmente las partes podrán someter sus discrepancias a la Comisión Mixta según el Procedimiento Voluntario de Solución de Conflictos regulado en el artículo siguiente.

Composición

La Comisión Mixta estará compuesta por dos miembros, es decir, un miembro designado por la Compañía, y otro elegido o designado por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio.

Normas de funcionamiento

La Comisión Mixta se reunirá de forma ordinaria, cada cuatro meses, a los efectos de seguimiento del presente Convenio, y con carácter extraordinario:

- A instancia de la representación de la Compañía.
- A instancia del representante de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Mixta se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrarán las mismas dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

A las reuniones de la Comisión las partes podrán asistir acompañadas por un asesor por cada grupo firmante.

Artículo 8. Procedimiento voluntario de solución de conflictos

Definición

El presente artículo regula los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de SILICIO SOLAR y sus trabajadores o sus respectivas Organizaciones Sindicales, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Ámbito de aplicación

Se someterán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, los surgidos por controversias y desacuerdos que afecten a intereses colectivos.

A estos efectos, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, promovidos por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Procedimientos

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.
- Mediación.
- Arbitraje.

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, son funciones de la Comisión Mixta:

Mediación

Acordada la mediación, su procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador, la formalización de la avenencia que en su caso se alcance y que el plazo para su resolución no exceda de 40 días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por la Comisión Mixta.

Las partes harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

La designación del mediador se hará de mutuo acuerdo por las partes.

La Comisión Mixta comunicará el nombramiento al mediador, notificándose además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentando copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Arbitraje

Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá acudirse a un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

- Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.
- El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:
 1. Nombre del árbitro o árbitros designados.
 2. Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
 3. Domicilio de las partes afectadas.
 4. Fecha y firma de las partes.
- Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.
- La designación del árbitro o árbitros recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores, según el punto 3º del apartado de mediación.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelgas o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrá pedir el auxilio a expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral competente.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo establecido en el artículo 6º sobre "Vinculación a la Totalidad" del Convenio.

Capítulo III

Contratación, ingresos y ceses

Artículo 9. Contratación laboral y empleo

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Artículo 10. Período de prueba

El período de prueba, será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 1: Un mes.
- Grupo Profesional 2: Dos meses.
- Grupos Profesionales 3 y 4: Tres meses.
- Grupo Profesionales 5: Cinco meses.
- Grupo Profesionales 6: Seis meses.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, el empleado o la Compañía, podrán rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

Artículo 11. Ceses

El trabajador que pretenda cesar en la Empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación para los grupos 1 y 2, y con 30 días de antelación para el resto de los grupos profesionales.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada 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 preaviso.

En caso de que el importe de la liquidación no sea suficiente para compensar el preaviso incumplido, la Empresa podrá iniciar contra el trabajador la correspondiente reclamación de cantidad exigiendo la diferencia hasta completar los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

Artículo 12. No competencia, lealtad, conflictos de intereses y confidencialidad

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la Compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la Compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la Dirección.

En el contrato de trabajo podrán las partes, Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, convenir cláusulas de no competencia o concurrencia con la Compañía, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan.

Asimismo, los empleados declaran expresamente adherirse a las normas sobre integridad de la Compañía, cuyo incumplimiento constituirá supuesto de faltas a añadir a lo establecido en el Capítulo IX del presente Convenio. Como deber incluido en esas normas internas de la Empresa, los empleados declararán por escrito inmediatamente a la Dirección de la misma cualquier situación de conflicto de intereses con la misma o cualquier situación en la que sus familiares directos estuvieran implicados en dicho conflicto, bien porque cualquiera de ellos ostentase algún tipo de relación mercantil o comercial con la Compañía o en calidad de suministrador o proveedor de la misma, o bien porque ostentasen calidad de accionistas o colaboradores de terceros involucrados.

Los empleados guardarán confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos, procesos, operaciones, proyectos y planes de inversión y empleo y datos relacionados con la Compañía o sus empleados, especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado, considerados todos ellos como secretos industriales.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerado a todos los efectos como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada en su grado máximo correspondiente.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 13. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de negociación en la organización racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Se hará entrega a la Representación Legal de los Trabajadores de los organigramas de la empresa, cuando se produzcan cambios organizativos relevantes en la misma,

Artículo 14. Plantillas y proceso productivo

Siendo los principios de gestión y desarrollo de SILICIO SOLAR, S. A., de carácter evolutivo, la plantilla del Centro o Unidad organizativa será la derivada de los criterios de organización del trabajo.

El trabajo en los procesos industriales de SILICIO SOLAR, S. A., tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día durante los 365/6días del año, aunque eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor u otras.

Capítulo V

*Clasificación profesional, movilidad, ascensos y trabajos de distinto grupo profesional y formación***Artículo 15. Clasificación profesional**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de competencia, responsabilidad y capacidad para la resolución de problemas, se encuentran clasificados en 6 Grupos Profesionales y en 2 Áreas Funcionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva y una mejora de la competitividad de la Empresa. Para ello, la Empresa procederá a actualizar las descripciones tipo de los puestos de trabajo que vean modificado su contenido por cambios organizativos.

Artículo 16. Grupos profesionales y áreas funcionales

Los Grupos Profesionales en los que se agrupa el personal son 6. La pertenencia a cada uno de los mencionados Grupos Profesionales viene determinada por los índices de responsabilidad, competencia y capacidad de resolución de problemas.

Las Áreas Funcionales se definen como el espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. Dicha naturaleza viene determinada por:

- La especialización de la función asumida por los puestos de la estructura como expresión del ámbito en que desarrollan sus actividades.
- El carácter de los puestos y del tipo de actividades que desarrollan.
- Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales (sin perjuicio de que en la actualidad existan como tales en el Centro de Trabajo de aplicación) son:
 - Operaciones: Agrupa a todos los puestos de trabajo de Producción, de Almacenes y de Mantenimiento, sea cual fuere su naturaleza y departamento en el que desempeñen sus funciones, de Medio Ambiente, de Servicios Generales y de Nuevos Desarrollos.
 - Administración: Agrupa a todos los puestos de trabajo que presten Servicios Generales al Centro de Trabajo, de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Tecnología, Sistemas, Calidad, Contabilidad-Administración y Compras.

Artículo 17. Definición de los factores determinantes para la pertenencia al grupo profesional y al área funcional

Se define como nivel de responsabilidad la agrupación de puestos de trabajo, que cuentan con un contenido organizativo similar, medido en base a un sistema de escalas y perfiles. La medición del contenido de los puestos se realiza a través de los siguientes factores y elementos:

- Competencia: técnica y gerencial humana.
- Autonomía y solución de problemas: marco de los problemas y exigencia de los mismos.
- Responsabilidad: libertad para actuar, magnitud e impacto.
- Formación y experiencia.

Puesto Tipo: Orientativamente se define el puesto tipo como aquella agrupación de puestos de trabajo de una determinada área y especialidad funcional que ocupan similares niveles de responsabilidad. En el supuesto de que en el futuro, por su especificidad, algún o algunos puestos de trabajo pudiesen encajar en dos o más puestos tipo, la Compañía resolverá el encuadramiento correspondiente al puesto o puestos mencionados, notificándole los extremos de su decisión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, para su ratificación.

Artículo 18. Grupos profesionales

Grupo 1

Se encuentran en este Grupo los puestos correspondientes a la realización de actividades que incluyan tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, concretamente y claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso e implicando un alto grado de dependencia.

Los procedimientos están claramente definidos y actúa bajo las directrices de su supervisor. El puesto de trabajo, excepcionalmente, toma decisiones en el transcurso de su trabajo diario, debe informar a su supervisor en caso de encontrarse con alguna anomalía externa a su trabajo diario. Su

actuación tiene un impacto leve en los resultados del negocio, así como en otras fases del proceso productivo.

El nivel de formación exigido será el adecuado al desempeño de sus labores en el departamento correspondiente, y/o experiencia compatible suficiente para el desempeño de las funciones.

El puesto de trabajo normalmente, forma parte de un equipo y no tiene un grupo de personas a su cargo. El puesto de trabajo no es responsable ni de la planificación, ni de la gestión de recursos materiales o económicos.

Las tareas realizadas, requieren habilidades tales como: atención continua, destreza manual y/o esfuerzo físico.

Este grupo abarca puestos de trabajo que se desarrollan en un ámbito muy específico del negocio, desconoce las consecuencias del trabajo en relación con otras fases del proceso y no posee un conocimiento amplio del entorno, ni una visión global de la compañía. El trabajo desempeñado se lleva a cabo, con rigurosidad, y se es consciente de la importancia del trabajo realizado para el subproceso al que pertenece.

Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación recibida o transmitida es sencilla y estructurada.

Grupo 2

Se encuentran en este Grupo puestos que realizan tareas son ejecutadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto a los que se les exige operar con habilidad en una sección especializada, que puede incluir la utilización de un equipo complejo.

El puesto, debe ser capaz de detectar, si existe alguna anomalía en el transcurso del desempeño de su trabajo y puede discernir si avisar a su supervisor o no, en función de la complejidad de la anomalía encontrada o instrucción tecnológica aplicable.

Los procedimientos a seguir están definidos, proponiendo en ocasiones sugerencias a los mismos. Se requiere cierta proactividad por parte del ocupante del puesto de trabajo y ésta puede influir en el éxito del proceso en el que se desarrolle el trabajo.

Estos puestos toman decisiones de forma implícita sobre problemas o situaciones cotidianas y simples. La toma de decisiones se hace en base a procedimientos o instrucciones tecnológicas establecidas para estos casos. Su actuación, tiene consecuencias moderadas en una parte del proceso, y cuando se comete un error suele poder subsanarse en un breve período de tiempo, sin afectar sustancialmente al negocio.

El trabajo que desempeña, se lleva a cabo con rigurosidad, es consciente de la importancia del mismo y conoce a nivel operativo sus consecuencias.

Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación a este nivel implica comprender de una forma clara y precisa las instrucciones y mensajes de los emisores de comunicación.

El nivel de formación exigido será el adecuado al desempeño de sus labores en el departamento correspondiente, y/o experiencia compatible suficiente para el desempeño de las funciones.

Grupo 3

Se encuentran en este Grupo puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Los puestos que pertenecen a este grupo, ante un problema u anomalía pueden actuar con cierta autonomía, si es necesario, con la ayuda de sus compañeros, y aportar ideas y sugerencias sobre aspectos de sus funciones cotidianas que pueden extenderse a otros miembros del equipo. Para cuestiones más complejas consulta para conseguir la autorización del supervisor.

El puesto de trabajo puede proponer mejoras de los procedimientos establecidos bajo su área de responsabilidad. Se requiere proactividad por parte del ocupante del puesto y ésta influye en el éxito del proceso en el que desarrolle el trabajo.

El puesto de trabajo, tiene que detectar posibles adversidades y ser capaz de tomar decisiones, con cierta regularidad en situaciones cotidianas. Para ello, se suele analizar los problemas y dilucidar posibles causas, o aspectos relevantes que han podido ocasionar los mismos. Su actuación y decisiones, pueden impactar parcialmente en el negocio, pudiendo afectar directamente al área/proceso en el que se ubica, e indirectamente a los resultados de la compañía.

Los puestos incluidos en este grupo, pueden, puntualmente, coordinar el correcto aprovechamiento y utilización de los recursos dentro de su área/proceso. Habitualmente, se responsabilizan de la provisión, comunicándoselo a su superior, asignación y control de los recursos utilizados.

El puesto de trabajo, conoce el proceso en el que participa, así como, las consecuencias que tiene su trabajo, en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad.

El ocupante, puede entender que los objetivos y retos de su área o departamento, son parte de los objetivos globales de la Organización.

El puesto de trabajo, mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento, y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación, a este nivel implica permitir a los demás, comprender el mensaje que se está transmitiendo, tiene un contenido medio de interrelación con otras áreas.

El nivel de formación exigido será el adecuado al desempeño de sus labores en el departamento correspondiente, y/o experiencia compatible suficiente para el desempeño de las funciones.

Grupo 4

Los puestos que pertenecen a este Grupo, desarrollan sus tareas/funciones de forma autónoma en la mayor parte de las ocasiones, en su trabajo diario. Tienen criterio propio, sobre todos los aspectos de sus funciones cotidianas que se extiende a otros miembros del equipo, consultando cuestiones más complejas, a su supervisor de cara a conseguir autorización.

El puesto de trabajo, puede colaborar en el desarrollo de procedimientos en el departamento o en su área de responsabilidad.

El puesto de trabajo, exige una proactividad constante con los objetivos de negocio.

El puesto de trabajo, es responsable de la toma de decisiones a nivel operativo tanto de su trabajo diario, como de los recursos de los que se responsabiliza (humanos y materiales). Asimismo, es responsable que las decisiones tomadas se lleven a cabo, dentro de los límites de sus obligaciones, así como, de las consecuencias ocasionadas por las mismas.

Las decisiones tomadas tienen impacto en el producto y en las áreas relacionadas con el proceso productivo.

Para el desempeño del puesto, es necesaria experiencia compatible y educación secundaria y/o grado medio técnica.

Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que comportan distintas actividades de su área.

El puesto de trabajo, es el responsable de la utilización y aprovechamiento de los recursos dentro de su área.

Las tareas que lleva a cabo son complejas implicando un cierto contenido de nivel intelectual y de interrelación humana.

El puesto de trabajo, tiene una visión global de la organización pudiendo interrelacionarse con otras áreas o departamentos de la empresa.

El puesto de trabajo, mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación a este nivel implica permitir a los demás comprender el mensaje que se está transmitiendo. El puesto tiene capacidad para transmitir ideas y conceptos complejos a otras personas y a la vez, es capaz de entender de forma rápida y eficaz la información compleja que recibe.

El nivel de formación exigido será el adecuado al desempeño de sus labores en el departamento correspondiente, y/o experiencia compatible suficiente para el desempeño de las funciones.

Grupo 5

Estos puestos desarrollan su trabajo de forma autónoma tanto en su ámbito de responsabilidad como en cuestiones más complejas, se desenvuelven con independencia de criterio y de acción. Para cuestiones que afecten a la estrategia de la organización, deben consultar con su supervisor aunque su criterio suele estar formado.

Se colabora en el diseño de las políticas y procedimientos de su área de responsabilidad que puede abarcar más de una especialización.

El puesto de trabajo toma decisiones complejas y difíciles, su actuación suele tener impacto en la estrategia y los resultados de la organización.

El puesto de trabajo puede gestionar y dirigir a un equipo de trabajo complejo. Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que compartan distintas actividades técnicas, en más un área/departamento de la Organización.

Para el desempeño del puesto, es necesaria amplia experiencia y formación de grado medio o experiencia compatible, siendo deseable el manejo del idioma inglés.

Grupo 6

En este grupo se incluyen los puestos que requieren un alto contenido de coordinación del trabajo de un número de colaboradores, y/o elevados conocimientos técnicos, para el desarrollo de sus funciones.

Estas funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar, la ejecución de tareas, heterogéneas con la responsabilidad, de ordenar el trabajo, de un conjunto de colaboradores, incluyéndose además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aunque sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como, aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas, o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Para el desempeño del puesto, es necesaria amplia experiencia compatible y formación de grado superior o experiencia compatible y estudios universitarios, así como correcto manejo del idioma inglés.

Subclasificación dentro del grupo profesional

- A) Cada Grupo Profesional se encuentra dividido, a su vez, en cuatro niveles: A, B, C y D.
- B) La inclusión de un trabajador en nivel, hasta la obtención del siguiente, requiere su plena integración y la correcta prestación de las funciones hasta la obtención de la cualificación correspondiente y, por tanto, su mayor eficiencia en el desempeño de las mismas, estando determinada por los siguientes criterios:
- C) Trabajadores sin experiencia previa en el puesto de trabajo, o cuya experiencia sea inferior a 12 meses. En este caso, su nivel de responsabilidad estará limitado a lo exigible según su experiencia.
- D) Trabajadores con experiencia entre 12 y 24 meses en el puesto de trabajo. Además de dicha experiencia, el operario incluido en este subgrupo deberá obtener la certificación correspondiente según el Procedimiento Anual de Certificación de la compañía.
- E) Trabajadores con experiencia superior a 24 meses en el puesto de trabajo. Además de dicha experiencia, el operario incluido en este subgrupo deberá obtener la certificación correspondiente según el Procedimiento Anual de Certificación de la compañía.
- F) Trabajadores que hayan obtenido la certificación suficiente para estar incluido en el subgrupo C, y que además haya obtenido la certificación para desempeñar labores en otros puestos de trabajo designados por la Compañía.

Artículo 19. *Movilidad funcional*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior sin menoscabo de lo establecido en el desarrollo de la carrera profesional del trabajador afectado. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador, y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a las Divisiones de las Áreas Funcionales.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

Artículo 20. *Trabajos de distinto Grupo Profesional*

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un periodo de 12 o a 8 en un periodo de 24, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, procesos de selección en desarrollo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 12 o los 24 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará la cobertura de la plaza en los términos establecidos en el presente Convenio. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de Grupo superior, será la correspondiente al salario del nivel de referencia que realiza en dicho momento. Igualmente en supuesto de que finalmente se produzca la consolidación descrita anteriormente la Empresa, en función de las necesidades productivas y organizativas de cada momento, podrá asignar indistintamente al trabajador a ambas posiciones.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, no pudiendo superar los 6 meses consecutivos, y conservando el trabajador la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo profesional.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

Artículo 21. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo*

Siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá ser de aplicación el principio de modificación sustancial de condiciones de trabajo, bien de carácter individual o colectivo, de acuerdo con la legislación vigente y lo previsto en este Convenio.

En el supuesto de que la modificación sustancial de condiciones de trabajo sea de carácter colectivo serán informadas y analizadas previamente con el Comité de Empresa, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar. En caso de discrepancias, las partes acudirán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Artículo 22. *Promoción y ascensos*

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, comprendidas en los Grupos Profesionales 5 y 6, serán de libre designación por la Empresa.

Para el ascenso del resto de los trabajadores, la Empresa establecerá un sistema de concurso de méritos fundamentado en criterios de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, experiencia y conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Con carácter previo a la selección externa, la empresa deberá abrir la cobertura de la vacante al personal de la misma, sin perjuicio de que la Compañía será la que finalmente opte en función del perfil requerido.

Artículo 23. Formación

Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional, siendo de obligada recepción para el trabajador

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo, si bien se podrá impartir fuera de jornada cuando existan razones que así lo exijan, Esta formación se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

- El entrenamiento y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso, o por cambio de puesto de trabajo, para lo cual, y al objeto de mejorar los resultados, se planificarán las correspondientes acciones formativas.
- El perfeccionamiento y la potenciación profesional.
- El mejor desarrollo profesional de los puestos de trabajo.
- El mejor desempeño de la tarea, sin riesgo para la propia salud y la de los demás trabajadores, y la formación específica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.
- La mejor incorporación a los planes estratégicos de la Empresa.
- Facilitar las posibilidades de promoción en la Empresa.
- Un mejor desarrollo de las tareas de mando.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar en el mejor desarrollo de la formación y el perfeccionamiento profesional en la Empresa.

Consecuentemente, la Dirección de la Empresa realizará un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores para adquirir los conocimientos y destreza necesarios que permitan mantener actualizada su competencia profesional. En base a dicho estudio, se elaborará en el último trimestre del año un Plan General de Formación con la participación del Comité de Empresa, que incluirá el listado de acciones formativas que cubran las necesidades de formación detectadas.

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de Instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan de Formación y, en concreto, a hacer uso del crédito del que anualmente disponga la Empresa en base a lo preceptuado en el R.D. 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, al objeto de conseguir un adecuado desarrollo personal y profesional de los trabajadores y mejorar la competitividad de la Empresa. Para ello, y cuando el Plan de Formación sea de su conformidad, los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la Empresa en la tramitación para la gestión de dicho crédito.

Cuando las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurará que éstas no produzcan horas extraordinarias o que las producidas estén originadas por razones de evidente necesidad,

Para los casos en que la formación haya de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, cada hora lectiva de presencia se retribuirá con otra hora de descanso en el trimestre inmediatamente posterior.

Cuando el inicio o la terminación de la acción formativa impida al trabajador desplazarse a su domicilio para efectuar la comida, aquella será por cuenta de la Empresa. En caso contrario, se abonará al precio vigente en cada momento.

La Empresa reconoce el Permiso Individual de Formación, recogido en el Subsistema de Formación Profesional y regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, como elemento de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y en este sentido procurará resolver favorablemente las solicitudes que se le presenten, siempre que el trabajador de que se trate pueda ser sustituido adecuadamente.

La Empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de las ventajas del punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como la justificación de la asistencia normal a las clases. Cuando el trabajador no supere el aprobado en al menos el 25 por 100 de las asignaturas cursadas, o la falta no justificada de asistencia a clase supere el 10 por 100, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

La obtención de una titulación académica o de formación específica por los trabajadores podrá ser tenida en consideración, con su ponderación conveniente, a la hora de cubrir vacantes o resolver concursos de ascenso, a puestos afines a dicha titulación o formación, que se puedan producir en el Centro de trabajo y/o en la Empresa.

Artículo 24. *Viajes, desplazamientos y traslados*

Cuando el trabajador deba ausentarse de su localidad por decisión de la Empresa ésta le abonará los gastos inherentes al mismo en virtud de la política interna vigente en la Compañía en base a la siguiente normativa:

- 32.12 euros máximo cuando realice una comida fuera y pernocte en su domicilio.
- 64.24 euros máximo cuando realice las dos comidas fuera de su domicilio, pernoctando en el mismo. Ambas cantidades bajo la correspondiente presentación de factura.
- Si además de realizar las dos comidas fuera pernoctaran fuera de su domicilio, la empresa les proveerá de alojamiento (categoría similar o equivalente a tres estrellas), con desayuno incluido.
- Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, previa autorización de la empresa, percibirá 0,29 euros por kilómetro recorrido.

En caso de que resultara necesario que el trabajador adquiriera billetes de transporte para sus desplazamientos, la compañía le reembolsará su importe íntegramente. En los desplazamientos al extranjero, a Empresa suscribirá un Seguro Médico y un Seguro de Vida y Accidentes en el que el trabajador será el beneficiario. Los términos de estos últimos se concretarán conforme a la política interna establecida para estas situaciones.

Capítulo VI

Régimen económico

Artículo 25. *Estructura salarial*

La estructura salarial del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, estará constituida por el salario base y los complementos del mismo. No se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en SILICIO SOLAR, S. A. U. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

Los conceptos salariales que a continuación se describen, junto con las tablas salariales que establecen sus valores, conforman la estructura salarial.

Los conceptos que configuran la estructura salarial son los siguientes:

- A) Salario base.
- B) Conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo:
Son los conceptos salariales de naturaleza no consolidable, que se perciben como pluses, establecidos en las diferentes Condiciones de Trabajo.
La denominación de estos conceptos salariales son los siguientes:
 - Plus Equipo de Intervención.
 - Retén.
- C) Conceptos salariales derivados del trabajo puntual a turnos:
El plus de nocturnidad es el plus para aplicar a los trabajadores que puedan trabajar de forma esporádica a turnos, sin ser su régimen de trabajo habitual.
- D) Complementos variables:
Son los conceptos salariales derivados de una situación estrictamente personal del trabajador.
 - Complemento anual colectivo.
 - Complemento trimestral individual.
 - Ad Personam.

A) Salario base

El Salario Base está compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Las tablas de salario base anual para el año 2012 serán las recogidas en el ANEXO I.a. del presente Convenio Colectivo.

Para el personal que desarrolla su trabajo en turno rotando entre mañana y tarde, resultará de aplicación la tabla específica de salario base indicada en el ANEXO I.b. Este Salario Base estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores, incluida la turnicidad. La diferencia entre esta tabla y la I.a. corresponde al trabajo a turno rotatorio mañana-tarde, durante todo el año, por lo que la tabla correspondiente al turno será aplicable proporcionalmente al número de días trabajados a turno. La aplicación de la tabla correspondiente al personal a turno rotatorio mañana-tarde, sólo resultará de aplicación en tanto y en cuanto el trabajador se encuentre prestando sus servicios bajo esta modalidad, no consolidándose en los supuestos en los que el mismo, por cualquier circunstancia, cese en la prestación de servicios bajo esta modalidad.

Para el personal que desarrolla su trabajo en turno continuado rotando entre mañana, tarde y noche (7 días a la semana y 365/6 días al año) resultará de aplicación la tabla específica de salario base indicada en el ANEXO I.c. Este Salario Base estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores, incluida la nocturnidad y la turnicidad. La diferencia entre ambas tablas corresponde al trabajo a turno durante todo el año, por lo que la tabla correspondiente al turno continuado será aplicable proporcionalmente al número de días trabajados a turno. La aplicación de la tabla correspondiente al personal a turno continuado sólo resultará de aplicación en tanto y en cuanto el trabajador se encuentre prestando sus servicios bajo esta modalidad, no consolidándose en los supuestos en los que el mismo, por cualquier circunstancia, cese en la prestación de servicios bajo esta modalidad.

El salario mensual será abonado el último día hábil de cada mes, mediante transferencia a la cuenta bancaria que el empleado designe. Cada mes será entregada al empleado una nómina o recibo de salario correspondiente a la transferencia antedicha.

El salario base anual se percibirá en 12 pagas iguales, que incluirán ya el prorrateo de las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre.

B) Conceptos salariales derivados de las Condiciones de Trabajo

Plus equipo de intervención

Es el Plus de carácter no consolidable, que se percibe por pertenecer al Equipo de Intervención y/o Emergencias, de conformidad con la regulación establecida.

El importe anual de este Plus será el establecido al efecto y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año, y comenzará a abonarse, una vez que quede definida su composición.

También percibirá este Plus el trabajador que, sin estar adscrito a un puesto del Equipo de Intervención y/o emergencias, lo desempeñe en régimen de sustitución. En este caso, el Plus se percibirá por día de desempeño y su importe diario será el de la tabla de valores establecida al efecto.

Plus retén

Es el Plus de carácter no consolidable que se percibe por el tiempo que el trabajador está incluido en el sistema de retén de conformidad con la regulación establecida para este concepto en los mencionados sistemas de trabajo.

El importe de este Plus será el establecido al efecto.

C) Conceptos salariales derivados del trabajo puntual a turnos

Plus de nocturnidad

Es el Plus de carácter no consolidable que se percibe, por determinadas circunstancias de carácter excepcional, por un trabajador no adscrito al régimen de turnos (en cualquier caso este plus no se percibirá cuando el trabajador afectado perciba los salarios correspondientes a la tabla de trabajo a turnos, salvo las excepciones reguladas en el último párrafo del presente artículo) entendiéndose como tal el tiempo comprendido entre las 22 y las 6 horas.

El importe de este Plus tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el salario base por noche completa trabajada o la parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

Este Plus será aplicable igualmente a trabajadores sujetos a régimen de turno cuando su presencia en el Centro de Trabajo se deba a un apoyo y no a una sustitución.

D) Complementos variables

Complemento colectivo sobre beneficio anual

Es aquel cuya percepción se encuentra sujeta al resultado anual de la compañía. El montante total de dicho complemento ascenderá como máximo al 10% del beneficio anual de la compañía del año inmediatamente anterior y será distribuido de forma proporcional entre los miembros de la plantilla. Este porcentaje, que no podrá superar el 2% de los Salarios Base en cómputo anual, será percibido en doce mensualidades consecutivas, comenzando su abono en el mes de febrero inmediatamente posterior al año considerado como base de cálculo. La concesión de dicho complemento será de carácter extraordinario y no consolidable.

Complemento individual trimestral

Es aquel cuya percepción dependerá de los resultados trimestrales de la Compañía. El montante total de dicho complemento ascenderá como máximo al 10% del beneficio obtenido por la compañía en el trimestre inmediatamente anterior y será distribuido entre los miembros de la plantilla

atendiendo al nivel de absentismo, a los resultados del departamento y al cumplimiento de los niveles personales de ejecución de las tareas del turno que serán comunicados oportunamente.

El plan personal de tarea de turno es el sistema individual de rendimiento establecido por la compañía en el procedimiento interno correspondiente.

Este porcentaje, será percibido mensualmente y de forma lineal a lo largo del trimestre inmediatamente posterior al trimestre considerado como base de cálculo. La concesión de dicho complemento será de carácter extraordinario y no consolidable.

Complemento Ad personam

Es la retribución que percibe el trabajador, por razones personales, con independencia de la que le corresponde por los conceptos salariales inherentes al puesto de trabajo que desempeña.

Este concepto se compensará en el futuro con los incrementos que se pacten en Convenio, y será absorbible en caso de futuros ascensos.

El importe anual de este concepto se abonará distribuido en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

IMPORTE DE LOS CONCEPTOS SALARIALES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Plus de equipo de intervención.

Es el Plus de carácter no consolidable, que se percibe por pertenecer al Equipo de Intervención y/o Emergencias, de conformidad con la regulación establecida.

El importe anual de este Plus será de 420 euros/bruto y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año, y comenzará a abonarse, una vez que quede definida su composición.

También percibirá este Plus el trabajador que, sin estar adscrito a un puesto del Equipo de Intervención y/o Emergencias, lo desempeñe en régimen de sustitución. En este caso, el Plus se percibirá por día de desempeño y su importe diario será el resultante de la división del plus anual dividido del número de días laborables del año multiplicado por el número de días que se desempeñe la sustitución.

ANTICIPOS SOBRE HABERES:

Los empleados tendrán derecho a un anticipo sobre haberes del mes en curso de hasta el 100 por 100 del salario devengado. No obstante, la empresa, en función de su situación financiera podrá cancelar este derecho.

Dado el carácter confidencial de estos anticipos, se solicitarán directamente al Departamento de Recursos Humanos, el cual se encargará de que se gestione la transferencia oportuna a la cuenta designada por el empleado.

Artículo 26. Incrementos salariales

Las tablas salariales y el resto de conceptos de naturaleza económica recogidos en el presente convenio, permanecerán inalterables durante toda su vigencia, no siendo susceptibles de ningún tipo de incremento.

Artículo 27. Complementos salariales en IT y absentismo

La reducción del absentismo injustificado en el ámbito laboral es un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores. Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de la Empresa y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo, no se establecen complementos salariales en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes ni por contingencias profesionales.

Capítulo VII

Jornada, licencias y excedencias

Artículo 28. Jornada

La duración de la jornada de trabajo máxima anual será, para cada año de vigencia del convenio, de 1.765 horas.

Empleados de jornada partida

Durante la vigencia del convenio se garantiza una semana de jornada intensiva durante las fechas de Navidad. Para el resto del año, y en concreto durante Semana Santa, feria y Verano (del 1 de julio al 31 de agosto), cada departamento podrá solicitar la realización de jornada intensiva a la Dirección General, quien decidirá sobre su aprobación o no en función de los resultados operativos de dicho departamento.

La jornada será de lunes a viernes con una hora para la comida. Disfrutarán de 15 minutos de bocadillo que no serán considerados como jornada efectiva de trabajo. Los horarios serán definidos por la Empresa anualmente con la publicación del calendario anual.

Las horas efectivas serán computadas de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada. Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida, ni el utilizado en ningún descanso como el de bocadillo (y al margen de la finalidad para la que sea empleado, como por ejemplo, fumar).

El calendario de trabajo para los empleados de jornada normal será publicado cada año en el momento en que se conozcan oficialmente las fiestas nacionales correspondientes al año natural, así como las fiestas locales.

Para el personal en jornada normal u ordinaria, para ajustar el calendario laboral de la jornada pactada en el Convenio Colectivo, el exceso de jornada, en caso de existir, se compensará con días de libre disposición o de asuntos propios. La elección de cualquiera de las opciones anteriores será previamente comunicada al superior correspondiente con la máxima antelación posible, y necesitará para su efectivo disfrute de la previa autorización por parte del mismo.

Trabajo a turnos

Turnicidad: Se entiende por proceso continuo el del trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas al día y durante los 365/6 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a la voluntad de las partes, así como por causas de fuerza mayor.

El horario vigente para el personal a turnos será orientativamente el siguiente:

- Turno de mañana: de 05:50 a 14:05 horas.
- Turno de tarde: de 13:50 a 22:05 horas.
- Turno de noche: de 21:50 a 06:05 horas.

Como consecuencia de que dichos horarios están por encima de las ocho horas de trabajo efectivo diario, el trabajador tendrá el derecho a 15 minutos de descanso en cada turno, que serán organizados por el supervisor o por el jefe de turno en quien el supervisor delegue, en función de la carga de trabajo existente.

La Dirección se reserva la facultad de modificar el calendario y los horarios vigentes de los turnos, señalados en este apartado, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Perteneciendo al ámbito organizativo empresarial, la fijación del cuadrante colectivo de turnos es una facultad de la Compañía, y será ésta quien los determine, previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Igualmente, como manifestación de la facultad organizativa de la Empresa, podrá, por necesidades organizativas y/o de producción, realizar cambios individuales sobre los turnos implantados.

El sistema de turnos será rotativo y cada turno realizará ocho horas de trabajo efectivo, cumpliendo en todo caso al año la jornada pactada. Los empleados deberán hacer los relevos con efectividad evitando posteriores incidencias sobre el proceso productivo.

Para los empleados afectos al sistema de turnos que sean requeridos para realizar suplencias y no completen el tiempo que les ha sido requerido por causa no anunciada previamente e imputable a la Dirección mediante decisión tomada por el Superior, se considerará como realizado en su totalidad el tiempo para el cual fueron requeridos.

Descansos: para los trabajadores en régimen de turno, y cuando no se pueda disfrutar el descanso mínimo entre jornadas (establecido en el apartado 3º del artículo 34 del ET), éste se podrá reducir hasta un mínimo de ocho horas. El exceso de jornada se compensará mediante descanso durante el trimestre inmediatamente posterior. Si, por razones de producción, no fuese posible este descanso compensatorio se abonará como compensación económica a razón de una hora por cada hora trabajada.

Efectiva cobertura de bajas y ausencias:

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que les corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con 24 horas de antelación, ésta decidirá o no la sustitución del saliente al término de su jornada en función de las necesidades de producción o situación de la planta.

En el supuesto de que la ausencia no sea conocida con 24 horas de antelación, el Supervisor de Planta, o el Jefe de Turno en el que el supervisor delegue designará qué trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario. Esta elección será de carácter rotatorio entre todos los miembros de mismo nivel del departamento y el exceso de jornada provocado será compensado con permisos retribuidos de libre disposición por parte del trabajador durante los cuatro meses siguientes a su generación.

Los cuadrantes de turnos no podrán generar horas extraordinarias en su desarrollo, y contemplarán el disfrute de descansos y vacaciones.

Cuando un trabajador en sistema de trabajo a turnos rotativos continuos realice su jornada coincidiendo con un día de los declarados festivos a nivel local, autonómico o nacional, no dará lugar a reducción de la jornada efectiva anual establecida.

En los supuestos de ausencia del relevo, se aplicará el sistema de coberturas establecido.

Sistemas de coberturas de ausencias para el régimen de turnos. Orden de coberturas:

Las ausencias en los puestos de trabajo a turnos se cubrirán según el orden siguiente:

1. Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente lo acepta.
2. Prolongando 4 horas la jornada el trabajador saliente y ampliando y adelantando en 4 horas la jornada el trabajador entrante.

Si agotado el orden preferencial que antecede no se dispusiera de personal para la sustitución, el trabajador que está en el puesto de trabajo deberá doblar la jornada.

Retén

Objeto

La presente norma tiene por objeto establecer el concepto del retén, su constitución, régimen económico y normativa aplicable a la situación real del trabajo surgida como consecuencia del mismo, así como su ámbito de aplicación.

Definición

Se entiende por retén la situación de disponibilidad del trabajador para acudir al trabajo a requerimiento de la empresa a cualquier hora fuera de su horario normal, a fin de minimizar posibles impactos negativos sobre la seguridad de las personas, las instalaciones, el medio ambiente o la producción.

Calendario de retenes

El calendario de retenes es el cuadro general en el que figuran los trabajadores en situación de reten, con las fechas en que se encuentran en esta situación y encuadrados según especialidad.

Disposiciones

Corresponde a la dirección, en función de las necesidades del servicio, determinar las especialidades y puestos integrantes del retén y el número mínimo de personas necesarias para cubrirlos en cada especialidad. La aceptación de la asignación al servicio del reten es voluntaria.

No obstante, si el número de personas que aceptaran el servicio fuera inferior al mínimo marcado por la Empresa, la Dirección designará a las personas correspondientes para cubrir la necesidad.

Mientras permanezca en situación de retén el trabajador deberá estar localizable en todo momento, disponiendo para ello de los medios técnicos necesarios, que le serán proporcionados por la empresa. En caso de llamada deberá presentarse en el centro de trabajo lo antes posible, bien utilizando medios propios o bien utilizando los medios facilitados por la empresa. El tiempo máximo para personarse en el centro se estipula en 45 minutos, si bien cuando los medios de transporte los facilite la empresa se estará a la disponibilidad de estos.

La situación de reten se establece por periodos semanales desde la hora de comienzo de la jornada normal de trabajo hasta el lunes siguiente a la misma hora. El servicio se organizará de forma rotativa entre los trabajadores que formen el calendario de retenes.

Podrán establecerse cuando las necesidades de la producción así lo requieran, retenes diarios, preavisando a los trabajadores afectados con 48 horas de antelación.

Si un trabajador no pudiera realizar el retén asignado por causas debidamente justificadas, la vacante la cubrirá el trabajador que esté asignado para la semana siguiente en el calendario de retén.

Cuando dos trabajadores del cuadro de retenes se pongan de acuerdo para permutar la semana de retén, deberán solicitarlo por escrito, para conocimiento de la dirección.

Régimen económico

Plus de Retén: La cuantía económica correspondiente será la siguiente:

- Designación de retén semanal: 100 euros.
- Designación de retén diario: 20 euros.

Presencia efectiva: Las horas de presencia efectiva serán abonadas según lo dispuesto en el artículo 31 del presente convenio.

El tiempo de transporte hasta la fabrica, 45 minutos de ida y 45 de vuelta, tendrán la consideración a todos los efectos de tiempo efectivo para los casos del retén.

La presencia efectiva del reten no se contabilizara a los efectos de lo establecido en el Art. 35.3 del ET.

Los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente tendrán la consideración de nocturnos, y recibirán la compensación por hora nocturna acordada en el artículo 27 del presente convenio.

Cuando el transporte, ante una llamada se realice por medios propios, se compensará con el kilometraje correspondiente según lo pactado en el art. 26 del presente convenio colectivo.

Normativa aplicable a la situación de retén

Las llamadas imprevistas al retén se realizarán siempre mediante el Supervisor de Planta, para evitar dobles llamadas.

La jornada efectiva de los trabajadores en situación de retén en ningún caso podrán superar las doce horas diarias.

Cuando un trabajador sea requerido para realizar trabajos según su calidad de retén, entre la finalización del trabajo para el que ha sido requerido y su incorporación a su puesto normal mediarán al menos ocho horas, contabilizándose como retribuidas las horas que pudiesen surgir de este ajuste.

Cuando la presencia efectiva del retén coincida con las horas de comida, cena o desayuno, la empresa le suministrará la comida según proceda.

Altas y bajas en el retén

La dirección comunicará a la representación de los trabajadores los departamentos susceptibles de usar el servicio de retén, con una relación de los trabajadores que podrán acogerse a dicho retén. Igualmente, comunicará la retirada de retén en algún departamento.

La Empresa solicitará la inclusión en el servicio de retén a todos los trabajadores del departamento. En supuesto de que no se cubran las vacantes establecidas, la Dirección establecerá un sistema rotatorio para cubrir dicho retén.

Para las áreas donde no exista un cuadro de retenes, la empresa notificará a los trabajadores con 48 horas de antelación su inclusión en el retén diario, debiendo manifestar el trabajador su consentimiento.

El tiempo de comida, cena o desayuno no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Otros servicios necesarios: Equipos de Intervención y/o Emergencias

Objeto. El Equipo de Intervención y/o emergencias, en cumplimiento del R.D. 1254/1999 de Prevención de Accidentes Graves y el Artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene como misión intervenir en toda emergencia que se produzca en Fábrica, bajo la coordinación del Jefe de Emergencia, al objeto de lograr la mayor seguridad de las personas e instalaciones en caso de accidente.

Ámbito personal. Afecta a los titulares de los puestos de trabajo que se definan como componentes del Equipo de Intervención y/o Emergencias.

También se verán afectados otros trabajadores, cuando realicen sustituciones asumiendo las funciones del Equipo de Intervención y/o Emergencias. A cada componente del Equipo de Intervención y/o Emergencias se le notificará su pertenencia al mismo mediante escrito del que acusará recibo.

Funcionamiento. Cada componente del Equipo de Intervención y/o Emergencias, cuando deba intervenir por una emergencia, cumplirá las funciones y cometidos específicamente a él encomendados por el Jefe de Fábrica o Mando correspondiente, como se establece en las distintas fases del Plan de Emergencia Interior de Fábrica, pudiendo dejar sus ocupaciones normales, sin perjuicio de la operatividad de las plantas de producción, con el fin de no aumentar los riesgos.

Formación. Los componentes del Equipo de Intervención y/o Emergencias tienen la obligación de realizar las acciones formativas teórico/prácticas que determine la Dirección de la Fábrica a través del Jefe de Emergencia y/o Servicio de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, el cual fijará los criterios para llevar a cabo las acciones formativas sobre lucha contra-incendios, fugas, primeros auxilios, evacuación de personal, heridos, simulacros y todo tipo de pruebas que se organicen.

Distribución irregular de jornada

Hasta un límite de 160 horas de la jornada anual podrá ser distribuida irregularmente por necesidades organizativas y de producción. Dicha distribución irregular deberá ser notificada por la empresa a los trabajadores afectados con un mínimo plazo de diez días anteriores al inicio de la distribución irregular de jornada.

El número máximo de horas por trabajador que podrán ser distribuidas de forma irregular será de 160 horas al año, cuya devolución se realizará durante los doce meses siguientes y en proporción 1:1, sin que en ningún momento se consideren como excesos de jornada.

La organización de la devolución de las horas será realizada por la Dirección en función de las necesidades de producción y organizativas, no generando la devolución de dichas horas descansos adicionales.

Artículo 29. Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo entendiéndose como tal la definida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores o sobre las horas pactadas en cómputo anual. El tiempo de comida, cena o desayuno no se considerará como tiempo de trabajo efectivo

A efectos de compensar la realización de horas extraordinarias con tiempo de descanso equivalente o económicamente, se intentará alcanzar el mutuo acuerdo entre las partes, siendo también viable la fórmula de compensación mixta prevista en el anterior precepto. En caso de que no sea posible, y concurren necesidades organizativas en la Empresa que lo justifiquen, la Empresa decidirá entre la compensación con tiempo de descanso equivalente y en su defecto la compensación económica equivalente a 1 del valor de la hora ordinaria por cada una efectivamente trabajada, calculada sobre el Salario Base/Nivel correspondiente.

Las horas extraordinarias compensadas con descanso no computarán a los efectos del límite anual por trabajador de 80 horas, en los términos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Compañía y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas. Cuando se sobrepase este plazo se abonará automáticamente la hora extra realizada. Al hacer efectivo un descanso compensatorio éste no podrá generar, a su vez, nuevos descansos compensatorios, a no ser que el trabajador y la Compañía así lo acuerden expresamente, de tal manera que si fueran necesarias horas extraordinarias para cubrir una ausencia generada por un descanso compensatorio, dichas horas no podrán ser remuneradas mediante un nuevo descanso.

En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo previsto por la legislación vigente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias bajo los límites establecidos en el presente convenio, será obligada para los trabajadores a los que se les solicite.

Los valores para cada nivel salarial, en los supuestos de compensación económica, serán los de la tabla establecida al efecto (Anexo II).

Artículo 30. Vacaciones anuales

Todos los empleados tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año. Si un empleado no trabajase el año completo, tendrá derecho al número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Como regla general, las vacaciones deberán ser tomadas en el año natural, caducando dicho derecho al final de dicho año natural. No obstante, de manera excepcional, si todas las vacaciones o parte de ellas no han podido disfrutarse en el año por razones del servicio, de común acuerdo con la Dirección de la Compañía, podrán disfrutarse dentro del primer cuatrimestre del año siguiente como máximo o, de lo contrario, caducarán.

Cada supervisor establecerá el calendario de vacaciones durante el primer cuatrimestre de cada año, planificando las vacaciones del personal a su cargo, basándose en los deseos del personal y en todo caso en las necesidades de la Compañía.

El calendario final de vacaciones, con las fechas de disfrute, se publicará oportunamente y, en todo caso, con antelación de dos meses antes del comienzo de su disfrute. Excepcionalmente, el calendario podrá sufrir modificaciones si por causas imprevistas fuese necesario.

Si el período de vacación de un empleado fuera interrumpido por la Compañía por necesidades urgentes e imprevistas en relación con el servicio, éste vendrá obligado a interrumpirlas, y la Compañía le abonará el tiempo utilizado en el viaje que deba realizar (mínimo 1 día). Asimismo, se abonará los gastos ocasionados y debidamente justificados.

Artículo 31. Licencias, excedencias y suspensión del contrato**Licencias y reducciones de jornada**

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, po-

drá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis 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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el presente apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en el presente apartado serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

2. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo 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 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores 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.

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

Suspensión del contrato por maternidad

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospi-

talizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 32. Notificación y justificación de ausencias y retrasos en la asistencia al trabajo

Si el empleado faltara al trabajo por una causa imprevista, debe notificar a su superior inmediato la inasistencia a la mayor brevedad posible y siempre con antelación al comienzo de la jornada de trabajo a no ser que haya causa de fuerza mayor que lo impida. Asimismo, deberá notificar su reincorporación al trabajo con la antelación debida.

Cuando un empleado no pueda asistir al trabajo por una razón de enfermedad, además de notificar la circunstancia a su superior inmediatamente, deberá enviar al Departamento de Recursos Humanos el parte de baja, así como los partes de confirmación, en su caso, emitidos por los servicios médicos de la Seguridad Social. La Compañía podrá comprobar y verificar el estado de enfermedad del empleado.

Si el empleado no ha asistido al trabajo por razón de enfermedad más de 30 días deberá, además, informar de su situación a la Mutua de la Compañía o, en su defecto, al de Recursos Humanos antes de reincorporarse al trabajo.

Artículo 33. Control de accesos

Todos los empleados recibirán una tarjeta de identificación emitida por el Departamento de Recursos Humanos. Esta tarjeta será utilizada para acceder a las instalaciones de la Compañía en función de la normativa interna aplicable y deberá ser portada por el empleado.

Capítulo VIII

*Beneficios sociales, extrasalariales y régimen asistencial***Artículo 34. Jubilación**

La edad de jubilación será la establecida en la legislación vigente siendo ésta de carácter forzoso para todos los empleados en los términos que dicha legislación requiera en cada momento.

Artículo 35. Ayuda a formación de empleados

La Compañía podrá subvencionar los gastos de estudios del empleado que estén relacionados con su trabajo actual o con su carrera profesional en un determinado porcentaje. Esta ayuda de formación es objetivo de la Empresa, cuya implementación dependerá de los recursos disponibles y seguirá un criterio de racionalidad.

Artículo 36. Comida

La empresa abonará en nómina la comida al trabajador que prolongue su jornada en al menos 4 horas con una cantidad de 7 Euros. El tiempo de comida en ningún caso será considerado como parte de la jornada de trabajo y no se computará a efectos de hora extraordinaria.

Artículo 37. Plan de igualdad

En lo relativo a las medidas tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se establecen los siguientes puntos como criterios para el fomento de la igualdad dentro del centro de trabajo:

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo en Silicio Solar por razón de sexo.
- Incorporar los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sistemas de promoción y carrera profesional.
- Progresar en la compatibilización de las acciones formativas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras en Silicio Solar.
- Potenciar una cultura empresarial sensible a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en Silicio Solar.
- Mejorar el conocimiento general de los recursos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en Silicio Solar.
- Mejorar la comunicación interna y externa en igualdad de oportunidades en Silicio Solar.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en Silicio Solar

Las acciones para desarrollar estos puntos serán:

- Sensibilizar al personal que interviene en los procesos de selección en materia de igualdad de oportunidades.
- Transmitir el principio de igualdad a las empresas consultoras que puedan participar en los procesos de selección.
- Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres y hombres en los niveles donde pudieran estar infrarrepresentados.
- Fomentar actividades formativas que faciliten y refuercen las habilidades directivas, procurando la participación de mujeres en los mismos.

- Fomentar el uso de las nuevas tecnologías y el aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de vida laboral, personal y familiar.
- Propiciar la asistencia del personal a acciones de sensibilización externa ofrecidas por organismos públicos, como conferencias, congresos, foros, jornadas en materia de género e igualdad, particularmente al personal con poder decisorio, o que lleva a cabo procesos de selección y formación.
- Dar preferencia en caso de contratar servicios de formación externos a las empresas que incorporen la perspectiva de género en sus propuestas, informando de la conveniencia de que el personal que vaya a realizar la actividad tenga conocimientos en materia de igualdad.
- Mantener en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional procedimientos y políticas basadas en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas en función de la idoneidad de la persona y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad sea ocupado por la persona más adecuada, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Dar publicidad a toda la plantilla de los puestos vacantes para así propiciar que puedan concurrir todas las personas interesadas.
- Procurar que las responsabilidades familiares (embarazo, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, etc.) no afecten en la selección, permanencia, formación, promoción y carrera profesional.
- Facilitar la utilización flexible de los derechos de conciliación de vida laboral y familiar, como por ejemplo, permisos a tiempo parcial acumulación de la lactancia, siempre que no repercutan negativamente en el funcionamiento de la empresa.
- Dar a conocer externamente el compromiso asumido en conciliación de vida laboral y familiar, reforzándolo en la imagen corporativa.

Artículo 38. Ropa de trabajo

Todos los empleados que, por las características de su puesto de trabajo, necesiten ropa de trabajo, recibirán en el momento de su incorporación a la Compañía dos equipaciones. Adicionalmente si la incorporación se produce en meses de invierno el trabajador recibirá la equipación de abrigo que corresponda.

Además, los empleados irán recibiendo el equipamiento necesario de invierno (1ª quincena de octubre) y el de verano (1ª quincena de mayo) cada dos años. Las entregas serán individuales,

La Compañía facilitará a los empleados los equipos de protección que sean necesarios por razones de seguridad.

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente la ropa de trabajo facilitada

Artículo 39. Datos personales del empleado y protección de los mismos

El empleado está obligado a facilitar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo, etc.

En el mes de enero de cada año los empleados declararán su situación familiar a los efectos fiscales.

Los datos personales, necesarios para la prestación del servicio, facilitados por el empleado a la Compañía serán absolutamente confidenciales debiendo ésta hacer uso de los mismos con el debido respeto a la normativa legal e interna de la Compañía.

Los existentes en los ficheros podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo, previo consentimiento, expreso e individual, del trabajador. Igualmente, aquellos datos calificados como "no sensibles" podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo sin autorización previa del trabajador, teniendo el mismo, en todo momento, derecho de acceso y rectificación de los datos existentes.

Los datos médicos facilitados por cualquier circunstancia al Servicio Médico de la Compañía solo podrán ser empleados para los fines para los que se facilitaron.

Artículo 40. Reconocimientos médicos

El personal de nuevo ingreso deberá realizar el preceptivo reconocimiento médico laboral, en el que se incluirán las pruebas médicas y analíticas oportunas.

Periódicamente, los empleados podrán realizar los reconocimientos médicos que sean determinados por la Compañía y por la Mutua. Asimismo, deberán realizar las pruebas médicas y analíticas que obligue la Legislación Vigente,

Los empleados serán informados de los resultados directamente por la entidad médica que realice las pruebas y reconocimientos. La Compañía será informada únicamente sobre la aptitud del empleado con relación a su puesto de trabajo.

Los reconocimientos médicos serán coordinados por el Departamento de RR.HH o Prevención de Riesgos Laborales. y realizados a través de la entidad médica que la Compañía designe. En cualquier momento, la Compañía podrá asumir la realización y seguimiento de los reconocimientos médicos antes citados con su propio Departamento de Salud Laboral.

Artículo 41. Seguros

Seguro de fallecimiento e incapacidad

Los capitales asegurados para cada una de las contingencias, serán a partir de 1 de Enero del año 2.012, los siguientes:

- Fallecimiento: 20.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 40.000 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta/Gran Invalidez: 18.000 euros.

Incapacidad Permanente Total:

- Mayores de 55 años: 25.000 euros.
- Entre 50 y 55 años: 30.000 euros.
- Menores de 50 años: 35.000 euros.

La cuota mensual a cargo del trabajador quedará fijada en 4 euros.

Los capitales se entienden brutos en todo caso, siéndoles de aplicación el tratamiento fiscal que corresponda en cada momento.

Seguro de responsabilidad civil

La Empresa dispondrá de un seguro de Responsabilidad Civil frente a terceros derivada del ejercicio de los cometidos encomendados por la Empresa dentro de su ámbito.

Capítulo IX*Régimen disciplinario***Artículo 42. Régimen de faltas y sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 43. Graduación de las faltas

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

Artículo 44. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un periodo de 30 días, con retraso inferior a veinte minutos en el horario de entrada, sin que exista falta justificada.
2. El cumplimiento inferior al 90% del Plan Personal de Tarea de Turno, hasta tres veces en un periodo de 30 días.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, materia prima, maquinaria, instrumentos, etc.
6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 45. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad con retraso superior a veinte minutos sin que exista falta justificada.
2. Más de tres faltas de puntualidad, con retraso inferior a veinte minutos en un periodo de 30 días, sin que exista falta justificada

3. El cumplimiento inferior al 90% del Plan Personal de Tarea de Turno, más de tres veces en un periodo de treinta días.
4. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
5. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
6. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
10. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
11. 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.
12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
13. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Artículo 46. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de 180 días.
2. El cumplimiento inferior al 90% del plan personal de tarea de turno más de 10 veces en un periodo de 180 días.
3. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
14. El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
18. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 47. Régimen de sanciones

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa ó Delegados de Personal ó Delegados Sindicales, si los hubiere.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa ó Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 48. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 49. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50. Graduación de faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

1. Faltas leves: 3 meses.
2. Faltas graves: 6 meses.
3. Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo X

*Seguridad Salud y Medio Ambiente***Artículo 51. Seguridad, Salud y Medio Ambiente**

Para todo lo relativo sobre la presente materia, las partes aplicarán íntegramente lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Capítulo XI

*Práctica sindical***Artículo 52. Representación de los trabajadores**

Son representantes legítimos de los trabajadores los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales reconocidos en este artículo.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

Se establece que el delegado sindical podrá acumular como máximo el 50% de las horas sindicales asignadas al resto de delegados; siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la Empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral, no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo al menos el 50% de la jornada semanal.

Artículo 53. Representación unitaria de los trabajadores

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado que reúna las condiciones debidas, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas.

Igualmente facilitará el material de oficina necesario.

La Empresa pondrá a disposición del Comité un tablón de anuncios en cada una de las fábricas, que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones del Comité de Empresa al personal por medios electrónicos requerirán la previa autorización de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa recibirá toda la información que establece con carácter obligatorio el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

El Comité de Empresa, ejercerá la labor de vigilancia que le otorga el Estatuto de los trabajadores sobre aquellas materias establecidas en el mismo.

Los miembros del Comité de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 54. Secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el Sindicato del trabajador afiliado, siempre con la conformidad del interesado. En caso de desafiliación, se usará el mismo procedimiento.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

Cargos Sindicales

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

1. Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

2. A la excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

3. A la asistencia y acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa y sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 55. Seguimiento e información en materia de contratación laboral

Se entregará al Comité de Empresa una copia básica del contrato que contendrá información sobre:

1. Tipo y objeto del contrato.
2. Duración.
3. Período de prueba.
4. Grupo profesional.
5. Salario, jornada y vacaciones.
6. Fecha de formalización.
7. Normativa específica de aplicación.

Sobre los anteriores puntos, se especificará la información y declaraciones necesarias que vengán exigidas por la legislación vigente y, especialmente, que garanticen el cumplimiento empresarial de los requisitos legales y convencionales de aplicación al caso.

La propuesta de liquidación que se entregue al trabajador con ocasión del preaviso de la extinción del contrato o de su denuncia, contemplará las cantidades adeudadas por conceptos.

La firma de finiquitos se hará en presencia de un Representante de los Trabajadores, si así lo solicita el trabajador correspondiente. En caso contrario, se hará constar en la firma del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación subsidiaria el Convenio General de la Industria Química y el Real Decreto Ley 1/95, de 24 de marzo, y las disposiciones legales o normativas que no siendo convencionales sean de aplicación.

ANEXO I

TABLAS DE SALARIOS MINIMOS GARANTIZADOS POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	T1 SALARIO BASE				T2 SALARIO BASE				T3 SALARIO BASE			
	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
1	9.500,00	9.500,00	9.500,00	9.500,00	9.500,00	9.500,00	9.500,00	9.872,62	9.926,69	10.312,94	10.699,18	11.085,43
2	9.500,00	9.500,00	9.796,62	10.327,03	9.500,00	9.872,62	10.403,74	10.934,87	10.552,87	11.085,43	11.617,99	12.150,55
3	9.597,28	10.327,03	11.056,77	11.786,52	10.203,18	10.934,87	11.666,56	12.398,25	11.414,97	12.150,55	12.886,13	13.621,71
4	10.811,37	11.786,52	12.761,66	13.736,81	11.417,27	12.398,25	13.379,23	14.360,21	12.629,06	13.621,71	14.614,36	15.607,01
5	12.496,04	13.736,81	14.977,57	16.218,34	13.101,94	14.360,21	15.618,48	16.876,75	14.313,73	15.607,01	16.900,29	18.193,56
6	14.924,85	16.218,34	17.511,83	18.805,32	15.530,75	16.876,75	18.222,75	19.568,74	16.742,54	18.193,56	19.644,58	21.095,60
6	14.924,85	16.218,34	17.511,83	18.805,32	15.530,75	16.876,75	18.222,75	19.568,74	16.742,54	18.193,56	19.644,58	21.095,60

T1	Trabajo a jornada partida.
T2	Trabajo a turnos de mañana y tarde.
T3	Trabajo a turnos de mañana, tarde y noche.

(03/6.061/12)