

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Imprenta de Billetes, Sociedad Anónima”, medio propio del Banco de España (Imbisa) (código número 28102242012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Imprenta de Billetes, S. A. medio propio del Banco de España (Imbisa), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 25 de mayo de 2018, 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 2/2015, de 23 de octubre; y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 28 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**I CONVENIO COLECTIVO IMPRENTA DE BILLETES, S.A.,
MEDIO PROPIO DEL BANCO DE ESPAÑA****PREÁMBULO**

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la representación de la dirección de IMBISA y la representación sindical de los trabajadores de los centros de trabajo de IMBISA.

Capítulo I*Ámbito de aplicación***Artículo 1. Objeto.**

Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la Imprenta de Billetes S.A. medio propio del Banco de España (IMBISA en adelante) y su personal laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial funcional.

El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo IMBISA sitios en la calle Jorge Juan , 106 28009 Madrid y en la calle Juan Esplandiú, 13 9ª Planta 28007 Madrid y a su personal laboral.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos o temporales que desempeñen sus funciones en IMBISA y fuera de ella por cuenta de la propia Imprenta.

Quedan expresamente excluidos los profesionales contratados para trabajos específicos, que no teniendo el carácter de fijos ni temporales, realicen un trabajo basado en la aceptación de minuta o presupuesto.

El personal laboral al servicio de IMBISA que ostente igual o superior categoría a la de Jefe de Servicio, se regirá por su contrato de trabajo y con carácter subsidiario por el presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Los efectos retributivos se aplicarán desde el 1 de enero de 2017.

Su período de vigencia será de un año desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

Se entenderá prorrogado de año en año si ambas partes signatarias del mismo no lo denunciasen con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia, que habrá que hacerse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

Capítulo II**Comisión Paritaria****Artículo 5. De la Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de la dirección de IMBISA y tres de los trabajadores, contando ambas partes con dos asesores pertenecientes a la plantilla, designados respectivamente por la Dirección y por el Comité de Empresa, cuya misión esencial es la de interpretar, conciliar, arbitrar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven, así como de cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

Los integrantes de la Comisión Paritaria se dotarán de un Reglamento que recoja su funcionamiento.

La Comisión será constituida en un plazo de quince días desde la publicación del Convenio. Se constituirá una subcomisión para tratar los temas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las reclamaciones que se presenten irán dirigidas explícitamente a la Comisión Paritaria y se registrarán en la Dirección de Recursos Humanos o en cualquier registro de la Administración General del Estado. En caso de que vayan dirigidas a otros destinatarios, será el propio trabajador el encargado de presentar a cada uno de ellos las diferentes copias.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en el plazo de un mes, contando a partir de la fecha en que le sea sometido el asunto y serán comunicadas por escrito a los interesados dentro del mes siguiente a la toma de decisión por parte de la Comisión.

Los escritos que se remiten desde esta Comisión conservarán el texto íntegro que figure en el acta y llevarán la conformidad implícita de ambas partes ya que irán firmados por la Dirección de Recursos Humanos y por la Presidencia del Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria celebrará, con carácter ordinario, una reunión mensual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, previo acuerdo de sus portavoces.

Los acuerdos de carácter general que adopte esta comisión serán publicados a la firma del acta correspondiente para conocimiento de toda la plantilla.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 6. Facultades organizativas.

La organización del trabajo, así como la determinación de centros de trabajo, grupos, sectores, departamentos y servicios que se estimen convenientes es facultad y responsabilidad de la Dirección de IMBISA.

No obstante lo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente, se les aportarán los datos y proyectos que sirvan de base para las modificaciones de las condiciones generales de trabajo, pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas consideren beneficiosas para la organización del mismo.

IMBISA tendrá a disposición de los trabajadores las tareas asignadas a su puesto de trabajo y a la representación de éstos las normas y tablas de valoración correspondientes.

IMBISA establecerá y redactará la fórmula para el cálculo de los salarios, siendo durante la vigencia de este Convenio la expresada en su anexo II.

IMBISA limitará hasta un máximo de diez semanas la experimentación de nuevas normas de organización y producción. Al finalizar el período de experimentación, se iniciará el preceptivo período de consultas con una duración mínima, en el caso de no haber acuerdo, de quince días.

Capítulo IV

Clasificación del personal, catálogo de puestos de trabajo y relación del personal

Artículo 7. Clasificación del personal por su permanencia.

En razón de la permanencia, el personal que preste servicios para IMBISA se clasificará en indefinido y temporal.

Tiene el carácter de personal indefinido aquél que resulte unido a IMBISA por medio de un contrato indefinido derivado de un proceso de selección, y haya superado el período de prueba.

El personal temporal se regirá por lo establecido en el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por los Reales Decretos y demás normas dictadas en su desarrollo.

El personal temporal disfrutará de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que el personal indefinido, siéndoles de aplicación las disposiciones contenidas en este Convenio, salvo lo previsto en el Artículo 13.

IMBISA no podrá realizar ningún contrato de trabajo para jóvenes en jornada completa cuyas retribuciones de referencia sean inferiores a las del nivel salarial 1 del presente Convenio Colectivo, según se establece en el anexo VI. En jornadas inferiores, las retribuciones serán proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 8. Clasificación del personal según su función.

El personal de IMBISA se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realice, en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal con mando.
2. Personal técnico.
3. Personal administrativo.
4. Personal operario.
5. Personal subalterno.

Las subclases que integran cada grupo y la definición de las categorías profesionales, así como su nivel salarial correspondiente, quedan reflejadas en el anexo I del presente Convenio.

Las relaciones de categorías profesionales son meramente indicativas y, en ningún caso, IMBISA quedará obligada a tener cubiertas todas si las necesidades de su actividad no lo requieren.

Se ha creado una Comisión para la revisión del sistema de clasificación profesional y el estudio de los grupos profesionales.

Artículo 9. Revisiones de valoración de puestos de trabajo.

Se creará una Comisión Mixta de Valoración integrada por dos representantes de la Dirección y dos representantes de los trabajadores, siendo los titulares uno de cada parte y los otros dos componentes asesores que asistirán a las reuniones, pasando en el caso de que falte un titular a ocupar su puesto, a fin de que no se interrumpa el trabajo de la Comisión. En el supuesto de que haya desacuerdo se nombrará una tercera persona o institución que actuará de árbitro y será neutral. Los miembros serán elegidos por la Comisión Paritaria y tendrán como misión revisar semestralmente las valoraciones de todos aquellos puestos de trabajo de nueva creación o que hayan sufrido variación definitiva en sus funciones a lo largo de dicho período.

La Comisión Mixta de Valoración se dotará de un reglamento que decidirán los miembros que la integren.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una categoría y/o nivel salarial asignado superior al del puesto de trabajo que desempeñen por reclasificación o reconversión, les será aplicado el nivel que ostenten, pero no las revisiones que por nuevas valoraciones afecten a su categoría originaria en tanto no desempeñe las funciones inherentes a aquélla.

En los casos de puestos de trabajo que hayan sufrido variación definitiva en sus funciones y remitidos a la Comisión Mixta para su valoración, la Dirección comunicará a los trabajadores afectados la fecha de efectos y las variaciones de funciones.

Se procederá a integrar en este Convenio todas aquellas variaciones y deslizamientos económicos que pudieran derivarse como resultado de las revisiones efectuadas por la citada Comisión.

Las solicitudes de valoración se dirigirán a la Comisión Paritaria, la cual determinará si la reclamación es de clasificación, sobre la que resolverá ella misma porque es su competencia, o si es de valoración. En este caso, la Comisión Paritaria remitirá las peticiones a la Comisión Mixta de Valoración.

Los resultados de la valoración se harán extensivos a todo el personal que realice las mismas funciones, aplicándoseles los efectos desde la fecha de la reclamación o desde la fecha de su incorporación al puesto.

Las solicitudes podrán ser presentadas tanto por la Dirección como por los trabajadores, asignándose las peticiones al semestre correspondiente a la fecha de registro de la solicitud, la cual será considerada fecha de efectos del resultado de la valoración, sin perjuicio de que con posterioridad a esa fecha se aporte documentación complementaria.

Las solicitudes deberán contener la argumentación sobre los cambios de las funciones que originan dicha reclamación. De no ser así, la Dirección de Recursos Humanos apercibirá a las personas solicitantes de que deben aportar la justificación de la solicitud en el plazo de treinta días naturales tras los cuales, de no haberse recibido la información solicitada, se tendrá por desistida la petición de valoración.

La Dirección de Recursos Humanos informará individualmente a los trabajadores cuyos puestos de trabajo hayan sido objeto de petición de valoración por parte de la Dirección indicando la fecha de efectos que se le otorga. Si dichos trabajadores hubieran solicitado también la valoración podrán optar por mantener su petición o por adherirse a la de la Dirección, desistiendo de la suya. En este último caso, si la Dirección desistiera de la petición de valoración, los trabajadores afectados deberán ser informados de ello y tendrán derecho a que se trate su reclamación particular como si no hubieran desistido.

Aquellas personas que hayan sido reconvertidas a otra categoría que estaba en ese momento pendiente de valoración y que de resultas de la misma salen con nivel superior, la fecha de antigüedad será la de reconversión.

Cuando como consecuencia de la valoración de un puesto de trabajo resulta una categoría con una nueva denominación, se modifica la antigüedad en la categoría coincidiendo con la fecha de efectos de la valoración.

La fecha de antigüedad en la categoría es que cambie solamente cuando varíe la denominación de la categoría, como resultado de la variación de funciones, siendo accesorio si hay o no cambio de nivel salarial.

Los puestos de trabajo de nueva creación, no originados por unificación de categorías o por variaciones de funciones de una categoría previa, serán valorados por la Comisión Mixta en el semestre que estén valorando en ese momento y siempre de forma previa a la convocatoria de pruebas selectivas para su cobertura, con el fin de hacer público en la convocatoria el nivel salarial asignado al puesto.

Se tendrá derecho a percibir los atrasos por el resultado de la valoración de un puesto de trabajo pendiente aunque en el momento de la resolución de la reclamación se ostente otra categoría, fruto de un concurso-oposición o proceso de selección, hasta la fecha de efectos de esta última, momento en el que se dan por consolidados la nueva categoría y nivel salarial de forma irreversible.

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo se considerarán los siguientes criterios:

El semestre de valoración es el del inicio de la modificación, originado con el documento de la Dirección proponiéndolo.

La fecha de efectos económicos será la del acta de inicio de la modificación sustancial o, en su defecto, la del acta de cierre.

Si existiesen reclamaciones de los trabajadores relacionadas con una modificación sustancial o con un cambio de método que ya está siendo valorados, éstas se considerarán junto con la petición de la Dirección y con la misma fecha de efectos hasta que las funciones estén completamente definidas o la descripción del puesto de trabajo realizada. Si existiera alguna modificación sustancial ya finalizada para la que no se hubiera fijado fecha de efectos se determinará por la Comisión Paritaria.

Para evitar demoras en el cobro de los atrasos, se cumplirá la totalidad de las modificaciones habidas en la Comisión Mixta de Valoración incluidas las reclasificaciones, una vez que éstas sean publicadas en el BOCM.

Artículo 10. Catálogo de puestos de trabajo.

Se entenderá por catálogo de IMBISA la relación numérica de los puestos de trabajo, que ordenados por grupos profesionales y categorías, son necesarios para atender de modo suficiente las necesidades permanentes y habituales de IMBISA. Esta relación numérica será comunicada a la representación de los trabajadores para que en el plazo de cinco días laborales emitan su informe a la Dirección, con carácter previo a su envío a la Administración. Este catálogo, una vez aprobado, estará a disposición de la representación de los trabajadores.

La determinación y composición del catálogo de puestos de trabajo corresponde a los órganos de Administración de IMBISA, quienes podrán, en su caso, modificar el mismo, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento.

Artículo 11. Relación del personal.

Cada año, dentro del primer trimestre, se presentará por IMBISA la relación del personal clasificado por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de categoría y, en ellas, por orden de antigüedad. Dicha relación del personal estará expuesta treinta días en el tablón de anuncios de IMBISA en cuyo plazo el personal podrá efectuar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección, quien resolverá en el plazo de siete días, y si hubiera modificaciones las expondrá en nota aparte, durante igual período de treinta días por si hubiera reclamación del personal a quien afecte la modificación.

El personal facilitará los datos que sean necesarios para la confección de la relación del personal de IMBISA.

Capítulo V*Provisión de plazas***Artículo 12. Provisión de plazas vacantes y con reserva de puesto.**

La provisión de las vacantes indefinidas que se produzcan en IMBISA se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose al sistema siguiente:

1) Tendrán preferencia para ocupar las vacantes indefinidas los trabajadores indefinidos que en el momento de la convocatoria (comunicación a la representación de los trabajadores de la necesidad de cubrir las plazas solicitando vocales para el tribunal correspondiente) ostenten igual categoría en el centro de trabajo respectivo o, en su defecto, aquéllos que ostentando igual categoría, pertenezcan a distinto centro de trabajo y, en ambos casos, hayan solicitado reglamentariamente el traslado.

Se ofrecerá la vacante a los trabajadores por orden de presentación de la solicitud de traslado, y se le ofrece a una vacante compatible con las condiciones de turno y destino solicitadas. Si esta opción es rechazada por el trabajador, automáticamente la petición de traslado debe anularse, sin perjuicio de que el trabajador opte por realizar una nueva petición de traslado.

2) Concurso-oposición restringido o selección si el puesto es de libre designación entre el personal laboral de IMBISA; mediante la realización de las pruebas oportunas, para lo cual los aspirantes, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, deberán haber ostentado su categoría profesional actual al menos durante un año como trabajador indefinido, a excepción del personal reconvertido que, conservando la antigüedad de su categoría anterior, ésta sea superior a un año.

Una vez obtenida la plaza por concurso-oposición, se consolidarán los efectos de dicha categoría y nivel salarial sin posibilidad de vuelta atrás en la categoría previamente ostentada.

En el supuesto de que el trabajador resulte aprobado en más de una selección, publicándose los resultados en un periodo inferior a 30 días, se exigirá al candidato que opte por una de las plazas en el plazo de tres días hábiles.

3) Concurso-oposición o selección libre para las vacantes que hayan resultado desiertas tras el proceso del apartado anterior, mediante la realización del mismo tipo de pruebas que para el concurso-oposición restringido o selección interna.

Para cubrir los puestos que se necesiten con carácter temporal derivado de excedencias, bajas temporales por agotamiento de IT bajas médicas por IT de más de 3 meses, maternidad y lactancia, se ajustará al sistema siguiente:

- a) Se cubrirá, siempre que sea posible, con superior o inferior categoría entre el personal del propio departamento, designado por la Dirección del mismo.
- b) En caso de no poderse cubrir de la forma establecida en el apartado anterior todas las necesidades generadas por las causas anteriormente señaladas, se procederá a recurrir al personal que haya resultado aprobado sin plaza en el último concurso-oposición de la categoría en la que se genera la necesidad temporal.
- c) Proceso de selección libre, al cual también se podrá presentar el personal indefinido, para los puestos que hayan quedado sin cubrir tras el proceso del apartado anterior, a cuyos efectos se podrá aplicar lo recogido en el Anexo VI del convenio colectivo sobre bolsas de trabajo y lo referente al Artículo 16 sobre superior e inferior categoría.

Artículo 13. Contratación y período de prueba.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba, que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

- Jefaturas: 6 meses
- Técnicos con requerimiento de titulación de grado medio, superior o asimilado: 6 meses
- Resto del personal técnico y mandos: 2 meses
- Personal administrativo: 2 meses
- Personal operario y subalterno: 15 días

Durante el período indicado, tanto el trabajador como IMBISA, podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato sin plazo de preaviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

El personal con contrato temporal por las características del mismo no podrá presentarse a un concurso de carácter restringido.

En tema de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo VI*Ascensos***Artículo 14. Concurso-oposición.**

La promoción profesional para proveer vacantes se realizará conforme a las normas siguientes:

- Mediante la superación de las oportunas pruebas teórico-prácticas cuyos programas y nivel de exigencias serán fijados por la Dirección de IMBISA.
- Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos de categorías a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y en caso de igualdad a las del género menos representado en la categoría profesional a cubrir y de continuar el empate, por antigüedad del candidato en IMBISA.
- Se estará a lo dispuesto en la normativa específica de concursos-oposición recogida en el anexo III, significando que los días laborables indicados en los plazos a seguir se refieren al calendario laboral general del centro de trabajo para el que se convocan las plazas.

Artículo 15. De la provisión libre.

La Dirección de IMBISA proveerá libremente, sin sujeción a las normas anteriores, previo informe a los representantes de los trabajadores, los siguientes puestos:

- Personal con mando.
- Técnicos a los que se requiera titulación de grado medio, superior o asimilado.
- Secretarios/as de Dirección, serán elegidos por el Director correspondiente, como norma general entre el personal Administrativo o Técnico de su Dirección, que ostente igual nivel salarial al que tiene asignado dichas categorías.

No obstante lo anterior, los Directores de primer nivel podrán elegir entre algún trabajador dentro del colectivo de Técnicos o Administrativos de su propia Dirección, que tuviera un nivel inferior o superior al que tiene asignado la referida categoría de Secretario de Dirección. El trabajador designado podrá desempeñar las funciones correspondientes sin consolidar la categoría.

Cuando la persona elegida ostente un nivel inferior al de la categoría desempeñada, se procederá al abono de las diferencias salariales correspondientes. Tanto en inferior como en superior categoría deberá aplicarse la clave no computable a efectos de consolidación y, para ello, deberá confeccionarse los partes complementarios de nómina que reflejen la realización de Secretario de Dirección.

Una vez finalice la realización de estas funciones por las siguientes causas:

- Cese en sus funciones del correspondiente Director
- Decisión del correspondiente Director
- Decisión propia del trabajador

Se incorporará de inmediato a un puesto de trabajo de su categoría.

El número máximo de trabajadores desempeñando las funciones de Secretario/a no podrá ser superior al de un Secretario por persona fuera de Convenio, a excepción del Director General.

Regulación de los Procesos selectivos para puestos con el requisito de titulación obligatoria.

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 8 sobre clasificación del personal según su función, en el que se encuadra al personal de IMBISA en grupos profesionales, se establece que, para lo provisión de las plazas del grupo profesional de personal técnico en las que se requiera titulación de grado medio, superior o asimilado tendrá preferencia el personal fijo de plantilla en posesión de la titulación requerida. Las plazas se desarrollarán por categoría profesional por la Comisión Paritaria recogida en el Artículo 5 del presente convenio.

Los procesos de provisión de las vacantes del párrafo anterior se basarán en el historial profesional, cualificación adquirida y/o titulación académica que fuera necesaria para su desempeño.

Los períodos de prueba exigidos en los ascensos de libre designación serán los mismos que figuran en el Artículo 13 para el personal de nuevo ingreso.

En el siguiente cuadro se determinan las ramas de las titulaciones exigidas para acceder a cada una de las categorías profesionales del grupo profesional de personal técnico en función de la oferta de titulaciones universitarias adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior.

Con independencia de lo indicado en el cuadro, en los supuestos en los que la Ley exija un Título Universitario u otras condiciones, será lo que se tenga en cuenta. Las columnas de asimilados sólo se aplicarán en procesos internos, en procesos libres no son aplicables. Se considerará equivalente a titulación media el haber superado los tres primeros cursos completos de los estudios conducentes a la obtención de cualquier título oficial de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, o el primer ciclo correspondiente a dichos estudios, siempre que este primer ciclo contenga una carga lectiva mínima de 180 créditos. En el caso de los grados, no es equivalente tener los tres primeros cursos acabados.

Asimismo se establece la posibilidad de admisión al proceso de selección sin poseer la titulación oficial, a través de una situación de asimilado por:

- Otra titulación, según el cuadro indicado
- Ostentar la categoría del Convenio Colectivo definida en el cuadro citado como categoría inmediata inferior durante:
 - Para titulaciones superiores: 6 años.
 - Para titulaciones medias: 4 años.
- En ambos casos será necesario ser completado con alguna de las dos alternativas siguientes:
 - 6 meses de experiencia profesional en IMBISA desempeñando la categoría del Convenio Colectivo a la que se opta.
 - 300 horas o 30 créditos en cursos de formación relacionados con el puesto a cubrir.

Con independencia de las titulaciones que los candidatos puedan aportar, se considerarán asimilados a titulación universitaria de grado medio en bellas artes a los que estén en posesión del diploma de Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación de la Casa de la Moneda. A su vez se considerarán asimilados a Ciclo Formativo de grado superior en artes gráficas a los alumnos que terminaran sus estudios en la Escuela de Aprendices de la FNMT.

Los procesos de selección estarán compuestos de:

- examen eliminatorio/no eliminatorio de conocimientos de idiomas (según la valoración del puesto de trabajo).

Así como al menos dos de las siguientes pruebas:

- Examen teórico (se debe facilitar en cada convocatoria manual y/o bibliografía de referencia)
- Examen práctico.
- Valoración de las habilidades de los candidatos en base a las competencias necesarias para el puesto, que será realizada por una empresa de selección.

En la ponderación de las distintas pruebas así como en los criterios a aplicar en la prueba de idiomas se estará a lo recogido en el Anexo III, Normas sobre Concursos.

En los órganos de selección creados a tal efecto participará un miembro del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, que podrá ser asistido por un trabajador de igual o superior categoría en las reuniones de preparación de las pruebas.

Se ha llegado al acuerdo de dejar sin efecto, temporalmente y sin límite de fecha, la realización de la prueba de valoración de habilidades.

El hecho de que en las mencionadas actas se contemple que se realizarán al menos dos de las tres pruebas y que en esta reunión se acuerde dejar sin efecto una de ellas (valoración de habilidades), supone que en estos procesos de selección resulte obligatoria la realización de las pruebas teórica y práctica, bien se realicen de manera individual o conjuntamente en un solo examen.

CATEGORÍAS PROFESIONALES CON TITULACIÓN OBLIGATORIA									
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL	ÁREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	TÉCNICO SUPERIOR PREVENCIÓN TÉCNICO	12	RECURSOS HUMANOS	TITULACIÓN MEDIA		Cualquier Titulación + Tco. Sup. PRL	Cualquier Titulación + Tco. Sup. PRL		
2	TÉCNICO SUPERIOR PREVENCIÓN/PSICÓLOGO LABORAL	14	RECURSOS HUMANOS	TITULACIÓN SUPERIOR		Grado en Psicología + Tco. Sup. PRL	Licenciatura en Psicología + Tco. Sup. PRL		
2	ASESOR JURÍDICO	14	ASESORÍA JURÍDICA	TITULACIÓN SUPERIOR		Grado en Derecho + Máster	Licenciatura en Derecho		
2	TÉCNICO DE ASESORIA JURÍDICA	14	ASESORÍA JURÍDICA	TITULACIÓN SUPERIOR		Grado en Derecho + Máster	Licenciatura en Derecho		
2	AYUDANTE DE ASESORIA JURÍDICA	11	ASESORÍA JURÍDICA	TITULACIÓN SUPERIOR		Grado en Derecho + Máster	Licenciatura en Derecho		
2	AUDITOR	13	AUDITORIA	TITULACIÓN SUPERIOR	Ayudante de Auditoría	Grado de Ciencias sociales, jurídicas, ingeniería o arquitectura + Máster	Tit. Superior de: Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas técnicas	Ciencias sociales y jurídicas Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas, enseñanzas técnicas
2	DISEÑADOR GRÁFICO	13	ORIGINALES	TITULACIÓN MEDIA	Dibujante Proyectista	Ingeniería y Arquitectura. Grado de Arte y Humanidades Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda	3 primeros cursos/ Tit. Medio Humanidades Enseñanzas técnicas Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda		
2	GRABADOR ARTÍSTICO ORIGINALES	13	ORIGINALES	TITULACIÓN MEDIA	Grabador Artístico Auxiliar	Ingeniería y Arquitectura. Grado de Arte y Humanidades Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda	3 primeros cursos/ Tit. Medio Humanidades Enseñanzas técnicas Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda		
2	DIBUJANTE PROYECTISTA	11	ORIGINALES	TITULACIÓN MEDIA	Dibujante Aspirante 4º	Ingeniería y Arquitectura. Grado de Arte y Humanidades Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda	3 primeros cursos/ Titulado medio en Humanidades Enseñanzas técnicas Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda		
2	PERODISTA	11	SERVICIOS GENERALES	TITULACIÓN SUPERIOR		Grado de Arte y Humanidades, Ciencias sociales y Jurídicas + Máster	Tit. Superior de: Ciencias sociales y jurídicas Humanidades	Arte y Humanidades Ciencias sociales y Jurídicas	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas o Humanidades
2	ANALISTA SENIOR	13	INFORMATICA	TITULACIÓN SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias
2	ANALISTA DE APLICACIONES INDUSTRIALES	12	INFORMATICA INDUSTRIAL	TITULACIÓN SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias
2	ANALISTA DE INFORMATICA	11	INFORMATICA	TITULACIÓN SUPERIOR	Programador	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	DIBUJANTE PROYECTISTA	11	ORIGINALES	TITULACION MEDIA	Dibujante Aspirante 1ª	Ingeniería y Arquitectura Grado de Arte y Humanidades Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda	3 primeros cursos/ Titulado medio en Humanidades. Enseñanzas técnicas Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda		3 primeros cursos/Tit. Medio Enseñanzas sociales y Jurídicas o Humanidades
2	PERODISTA	11	SERVICIOS GENERALES	TITULACION SUPERIOR		Grado de Arte y Humanidades, Ciencias sociales y Jurídicas + Máster	Tit. Superior de: Ciencias sociales y Jurídicas Humanidades	Arte y Humanidades Ciencias sociales y Jurídicas	3 primeros cursos/Tit. Medio Enseñanzas sociales y Jurídicas o Humanidades
2	ANALISTA SENIOR	13	INFORMATICA	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	ANALISTA DE APLICACIONES INDUSTRIALES	12	INFORMATICA INDUSTRIAL	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	ANALISTA DE INFORMATICA	11	INFORMATICA	TITULACION SUPERIOR	Programador	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	DIBUJANTE PROYECTISTA	12	ORIGINALES	TITULACION MEDIA	Dibujante Aspirante 1ª	Ingeniería y Arquitectura Grado de Arte y Humanidades Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda	3 primeros cursos/ Titulado medio en Humanidades. Enseñanzas técnicas Diseño Gráfico y Técnicas de Grabado y Estampación de la Fundación Casa de la Moneda		
2	PERIODISTA	11	SERVICIOS GENERALES	TITULACION SUPERIOR		Grado de Arte y Humanidades, Ciencias sociales y Jurídicas + Máster	Tit. Superior de: Ciencias sociales y Jurídicas Humanidades	Arte y Humanidades Ciencias sociales y Jurídicas	3 primeros cursos/Tit. Medio Enseñanzas sociales y Jurídicas o Humanidades
2	ANALISTA SENIOR	13	INFORMATICA	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	ANALISTA DE APLICACIONES INDUSTRIALES	12	INFORMATICA INDUSTRIAL	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit.Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit.Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	ANALISTA DE INFORMATICA	11	INFORMATICA	TITULACION SUPERIOR	Programador	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit.Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit.Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	PERIODISTA	11	SERVICIOS GENERALES	TITULACION SUPERIOR		Grado de Arte y Humanidades, Ciencias sociales y Jurídicas + Máster	Tit. Superior de: Ciencias sociales y Jurídicas Humanidades	Arte y Humanidades Ciencias sociales y Jurídicas	3 primeros cursos/Tit.Medio Ciencias sociales y Jurídicas o Humanidades
2	ANALISTA SENIOR	13	INFORMATICA	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit.Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit.Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	ANALISTA DE APLICACIONES INDUSTRIALES	12	INFORMATICA INDUSTRIAL	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit.Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit.Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	ANALISTA DE INFORMATICA	11	INFORMATICA	TITULACION SUPERIOR	Programador	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit.Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/Tit.Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	ANALISTA DE PROCESOS INFORMÁTICOS	12	VARIOS	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos /Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	TECNICO SEGURIDAD AUDITORIA INFORMATICA	12	SISTEMAS INFORMACION	TITULACION SUPERIOR	Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos /Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	TECNICO ORGANIZACIÓN INFORMATICA	11	SISTEMAS INFORMACION	TITULACION SUPERIOR		Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos /Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias
2	TECNICO SOPORTE TECNOLÓGICO	10	SISTEMAS INFORMACION	TITULACION MEDIA		Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias	3 primeros cursos / Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Técnico Sup. Informática	Técnico Sup. Informática
2	PROGRAMADOR	9	INFORMATICA	TITULACION MEDIA		Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias	3 primeros cursos / Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	Técnico Sup. Informática	Técnico Sup. Informática
2	TECNICO DE INGENIERIA Y PREVENCIÓN	14	DIRECCION INDUSTRIAL	TITULACION SUPERIOR	Ingeniero Auxiliar de Proyectos, Técnico de Ingeniería y Procesos Productivos + (Técnico Superior de Prevención)	Ingeniería y Arquitectura + Técnico Superior de Prevención	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas + Técnico Superior de Prevención	Ingeniería y Arquitectura + Técnico Superior de Prevención	Titulado Medio Enseñanzas Técnicas + Técnico Superior de Prevención

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADA CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	TÉCNICO DE INGENIERIA Y PREVENCIÓN MANTENIMIENTO	14	MANTENIMIENTO	TITULACIÓN SUPERIOR	Ingeniero Auxiliar de Proyectos, Técnico de Ingeniería y Procesos Productivos + Técnico Superior de Prevención	Ingeniería y Arquitectura + Técnico Superior de Prevención	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas + Técnico Superior de Prevención	Ingeniería y Arquitectura + Técnico Superior de Prevención	Titulado Medio Enseñanzas Técnicas + Técnico Superior de Prevención
2	INGENIERO DE PROYECTOS	14	VARIOS	TITULACION SUPERIOR	Ingeniero Auxiliar de Proyectos, Técnico de Ingeniería y Procesos Productivos, Técnico Superior de Prevención	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, + Máster Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos /Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias
2	INGENIERO AUXILIAR PROYECTOS	12	VARIOS	TITULACION SUPERIOR	Técnico Aplicación de Proyectos	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, + Máster Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos /Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias
2	TECNICO APLICACIÓN PROYECTOS	11	I+D	TITULACION MEDIA		Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, + Máster Ciencias	3 primeros cursos / Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Técnico Sup.Artes Gráficas y en Química	
2	TECNICO INGENIERIA Y PROCESOS PRODUCTIVOS	12	PRODUCCION	TITULACION SUPERIOR	Técnico de Procesos Productivos	Ingeniería y Arquitectura + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas	Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos /Tit. Medio Enseñanzas Técnicas
2	TECNICO INGENIERIA Y PROCESOS PRODUCTIVOS DE BILLETES	13	INGENIERIA	TITULACION SUPERIOR	Técnico de Ingeniería y Procesos Productivos	Ingeniería y Arquitectura + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas	Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos /Tit. Medio Enseñanzas Técnicas

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	TÉCNICO PROCESOS PRODUCTIVOS	11	PRODUCCION	TITULACION MEDIA	Técnico de Organización	Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas	Técnico Superior en Artes Gráficas, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados y Mantenimiento y Servicios a la Producción	Técnico Superior en Artes Gráficas, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados y Mantenimiento y Servicios a la Producción
2	INGENIERO DE I+D	14	I+D Y CALIDAD	TITULACIÓN SUPERIOR	Ingeniero Auxiliar de Proyectos, Técnico de Ingeniería y Procesos Productivos, Técnico Superior de Prevención	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias + Máster	Tit. Superior de: Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias
2	TÉCNICO DE ANÁLISIS Y PROCESOS DE LABORATORIO	12	LABORATORIO	TITULACIÓN MEDIA	Analista de 1ª, Ensayista	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias de la Salud, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas Ciencias de la salud Ciencias	Téc. Sup. en Química	Téc. Sup. en Química
2	TÉCNICO DE DOCUMENTACIÓN Y ARCHIVO	12	RECURSOS HUMANOS	TITULACIÓN SUPERIOR		Grado de Arte y Humanidades Ciencias sociales y Jurídicas Ingeniería y Arquitectura + Máster	Tit. Superior de: Humanidades Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas técnicas		
2	DELINEANTE PROYECTISTA	11	OFICINA TECNICA MTO.	TITULACION MEDIA	Delineante de 1ª	Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas técnicas	Técnico Sup. en Edificación y Obra Civil, Técnico Sup. Fabricación Mecánica (Desarrollo de Proyectos Mecánicos)	Técnico Sup. en Edificación y Obra Civil, Técnico Sup. Fabricación Mecánica (Desarrollo de Proyectos Mecánicos)
2	TÉCNICO DE FORMACIÓN	12	RECURSOS HUMANOS	TITULACION MEDIA		Grado de Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias de la Salud Ingeniería y Arquitectura, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas sociales y jurídicas Enseñanzas Técnicas Ciencias de la salud Ciencias	Téc. Sup. en Administración	Téc. Sup. en Administración

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS	13	RECURSOS HUMANOS	TITULACIÓN MEDIA		Grado de Ciencias sociales y jurídicas Ciencias de la Salud Ingeniería y Arquitectura, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas Técnicas Ciencias de la salud Ciencias	Téc.Sup.en Administración	Téc.Sup.en Administración
2	TÉCNICO DE ASESORIA LABORAL	13	RECURSOS HUMANOS	TITULACIÓN MEDIA		Grado de Ciencias sociales y jurídicas Ciencias de la Salud Ingeniería y Arquitectura, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas Técnicas Ciencias de la salud Ciencias	Téc.Sup.en Administración	Téc.Sup.en Administración
2	PROFESOR	12	RECURSOS HUMANOS	TITULACIÓN SUPERIOR		Ingeniería y Arquitectura Grado de Arte y Humanidades + Máster	Tit.Superior de: Enseñanzas técnicas Humanidades		
2	TECNICO PROYECTOS SEGURIDAD	11	SEGURIDAD	TITULACIÓN MEDIA		Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas técnicas		
2	TECNICO PROYECTOS SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	13	SEGURIDAD	TITULACIÓN SUPERIOR		Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias + Máster	Titulado Superior Enseñanzas técnicas Ciencias	Ingeniería y Arquitectura Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas técnicas Ciencias
2	TÉCNICO DE TRANSPORTES DE SEGURIDAD	12	SEGURIDAD	TITULACIÓN MEDIA		Grado de Ciencias sociales y jurídicas Ingeniería y Arquitectura, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas Técnicas Ciencias	Téc.Sup.en Administración	Téc.Sup.en Administración
2	TECNICO DE ASESORIA FISCAL	13	ECONOMIA Y FINANZAS	TITULACIÓN MEDIA		Grado de Ciencias sociales y jurídicas	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas	Téc.Sup.en Administración	Téc.Sup.en Administración

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	TRADUCTOR	12	SERVICIOS GENERALES	TITULACION SUPERIOR		Grado de Arte y Humanidades + Máster	Tit. Superior de: Humanidades	Arte y Humanidades	3 primeros cursos/Tit. Medio Humanidades
2	TECNICO DE GESTION ECONOMICO-FINANCIERA	11	ECONOMIA Y FINANZAS	TITULACION MEDIA		Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas Ciencias Jurídicas, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y Jurídicas Enseñanzas técnicas Ciencias	Téc. Sup. en Administración	Téc. Sup. en Administración
2	TECNICO COMERCIAL	13	COMERCIAL	TITULACION MEDIA	Administrativo de Ventas, Oficial 1º Administrativo con Inglés (Comercial), Oficial 1º Administrativo con Inglés y francés (Comercial), Oficial 1º Administrativo (Comercial), Oficial 1º Administrativo con Inglés (Ceres), Oficial 1º Administrativo (Ceres)	Grado de Ciencias sociales y jurídicas Ingeniería y Arquitectura Ciencias de la Salud, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas Técnicas Ciencias de la salud Ciencias	Artes y Humanidades complementado con estudios de postgrado en materias comerciales de más de 400 horas. Téc. Sup. en Comercio y Mkt y en Administración	3 primeros cursos/Tit. Medio Humanidades complementado con estudios de postgrado en materias comerciales de más de 400 horas. Téc. Sup. en Comercio y Mkt y en Administración
2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO Y APLICACIONES INDUSTRIALES	12	MANTENIMIENTO	TITULACION MEDIA	Of. 1º Eléctrico- Electrónico, Programador, Analista de Informática	Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas	Téc. Sup. en Electricidad-Electrónica, Téc. Sup. en Mantenimiento y Servicios a la Producción y Téc. Sup. en Informática	Téc. Sup. en Electricidad-Electrónica, Téc. Sup. en Mantenimiento y Servicios a la Producción y Téc. Sup. en Informática
2	TECNICO DE MANTENIMIENTO	12	MANTENIMIENTO	TITULACION MEDIA	Of. 1º Eléctrico- Electrónico, Oficial 1º Mecánico	Ingeniería y Arquitectura	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas Técnicas	Téc. Sup. en Fabricación Mecánica, Electricidad-Electrónica, Artes Gráficas, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, Mantenimiento y Servicios a la Producción y en Informática	Téc. Sup. en Fabricación Mecánica, Electricidad-Electrónica, Artes Gráficas, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, Mantenimiento y Servicios a la Producción y en Informática

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	AREA	VALORACIÓN	ASIMILADO CAT. INMEDIATA INFERIOR	TITULACIÓN OFICIAL		ASIMILADO POR TITULACIÓN	
						GRADOS	PLAN ANTIGUO	GRADOS	PLAN ANTIGUO
2	TÉCNICO DE COMPRAS INTERNACIONAL	12	COMPRAS	TITULACION MEDIA	Gestor de Compras	Grado de Ciencias sociales y jurídicas Ingenieria y Arquitectura Ciencias de la Salud, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas Técnicas Ciencias de la salud	Téc. Sup. en Administración	Téc. Sup. en Administración
2	TÉCNICO DE ESTUDIOS	11	COMPRAS	TITULACION MEDIA	Gestor de Compras	Grado de Ciencias sociales y jurídicas Ingenieria y Arquitectura Ciencias de la Salud, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Enseñanzas Técnicas Ciencias de la salud Ciencias	Téc. Sup. en Administración	Téc. Sup. en Administración
2	TÉCNICO DE PLANIFICACION	12	DIRECCION INDUSTRIAL	TITULACION MEDIA	Técnico de Organización	Grado de Ciencias sociales y jurídicas Ingenieria y Arquitectura, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Ciencias Enseñanzas Técnicas	Téc. Sup. en Administración y Artes Gráficas	Téc. Sup. en Administración y Artes Gráficas
2	TÉCNICO ECONÓMICO-FINANCIERO	12	ECONOMIA Y FINANZAS	TITULACIÓN MEDIA		Grado de Ciencias sociales y jurídicas, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Téc. Sup. en Administración	Téc. Sup. en Administración
2	TÉCNICO DE PRODUCCIÓN DE MÁQUINAS SELECTORAS	13	PRODUCCIÓN	TITULACIÓN MEDIA	Supervisor de Corte, Empaquetado y Selección de Billetes Of. 1º Jefe de Equipo Máquina de Corte y Empaquetado de Billetes	Ingeniería y Arquitectura Grado de Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias	3 primeros cursos/ Tit. Medio Enseñanzas técnicas Ciencias sociales y jurídicas Ciencias	Téc. Sup. en Artes Gráficas y en Informática	Téc. Sup. en Artes Gráficas y en Informática

Artículo 16. Superior e inferior categoría.

1º. De superior categoría.-Todo trabajador de IMBISA, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida en casos excepcionales de necesidad y corta duración por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años en los casos de:

Acumulación de pedidos (AP), variaciones en proceso (VA), vacantes (V) y nueva maquinaria (NM) de acuerdo con la normativa vigente.

Superados estos plazos, la vacante será cubierta a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio, excepto cuando dichos trabajos se realicen con motivo de sustituciones por enfermedad (EN), accidentes de trabajo (AC), permiso (PE), faltas (F), excedencia (EX), período de prueba (PP), concurso-oposición (CO), comisión de servicio (CS), horas sindicales (CE), horas extraordinarias (HE), funciones de Secretario (FS), conciliación de la vida laboral y familiar (CF). Para trabajos coyunturales (TC) de excepcional importancia y previo acuerdo entre la Dirección de IMBISA y la Representación de los Trabajadores.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva total entre la categoría asignada y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

El trabajador que crea dañado su derecho a realizar superior categoría podrá solicitar a la Comisión Paritaria la tutela del mismo.

El trabajador que estime que desempeña funciones de una categoría superior a aquella en la que esté encuadrado, sin ocupar vacante de superior categoría y sin que le abonen las diferencias salariales, podrá reclamar por escrito ante la Comisión Paritaria el reconocimiento de dichas funciones en un plazo máximo de 18 semanas desde el inicio de las mismas. La Comisión Paritaria resolverá sobre las funciones desempeñadas, abonándole las diferencias salariales correspondientes, si procede. En el caso de que el trabajador continúe realizando por un período superior al establecido en el presente Artículo las funciones de superior categoría, por AP, VA, V o NM, según acordó la Comisión Paritaria, será ésta la que resolverá si la vacante creada por este hecho se cubre por reclasificación o por concurso-oposición. En el supuesto de que la Comisión Paritaria hubiera determinado que las funciones reclamadas correspondían a la categoría ostentada por el trabajador, y éste siga considerando que son de categoría superior, podrá el mismo reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente la clasificación profesional de la categoría reclamada, la cual será reconocida a todos los efectos en el caso de dictarse sentencia favorable firme, sin que para cubrirse tenga que convocarse concurso oposición.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo sobre si las funciones desempeñadas por el trabajador reclamante son propias de su categoría o de la solicitada, se mantendrá al trabajador sin cambiarle las funciones y puesto de trabajo durante un plazo no inferior a seis meses, salvo acuerdo con el Comité.

El trabajador que estimase que desempeña funciones de una categoría superior a la que ostenta sin reconocimiento por IMBISA y no lo pusiese en conocimiento por escrito ante la Comisión Paritaria, en un plazo no superior a 18 semanas desde el inicio de dichas funciones tendrá derecho a reclamar, en cualquier momento, ante la Jurisdicción Laboral, el que le sean abonadas las diferencias retributivas que le pudiesen corresponder, pero en ningún caso podrá consolidar por esta vía la categoría desempeñada.

Asimismo, se acuerda que todas las reclamaciones por valoración que se presenten por los trabajadores, pasen por la Comisión Paritaria, la cual, previo informe del contenido de la misma, determinará. Si se consideran de valoración, las remitirá a la Comisión Mixta para que valore, o si considera que son de clasificación, resolverá ella misma conforme a lo establecido en el presente Artículo sobre este tipo de reclamaciones.

Las reclamaciones que se determinen que son propias de valoración, si se presentan dentro del plazo de 18 semanas desde que se produjo la variación reclamada, se le dará efectos a la valoración, si hay variación en el nivel de la misma, desde la fecha en que se produjo dicha variación. En el caso de presentar la reclamación fuera del plazo anterior y proceda la modificación de nivel, se aplicará la misma con efectos del día en que se presente la reclamación.

La fecha de efectos de las reclasificaciones será la fecha de la reunión de la Comisión Paritaria en la que se acuerde dicha reclasificación. Se comunicará con carácter inmediato a la persona afectada sin necesidad de esperar a la firma del acta. En estos casos el documento de comunicación irá firmado por la Dirección de Recursos Humanos, con copia a la Secretaría del Comité de Empresa.

2º. De inferior categoría.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, IMBISA precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a cuatro meses, dentro del mismo año, salvo adscripción voluntaria o acuerdo de la Comisión Paritaria, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Cuando el tiempo se estime superior a un mes, la Dirección informará previamente a la Representación de los Trabajadores, aportando la justificación de la necesidad.

Dichos trabajos podrán realizarse por los motivos siguientes: Incapacidad física (IF), traslado de taller (TT), sin puesto en su categoría (SP), acoplamiento de personal (A), conciliación de la vida laboral y familiar (CF) otras causas y funciones de secretario (X) y sustitución de un trabajador (ST).

3º. Otros supuestos.- Previo acuerdo entre la Dirección de IMBISA y la Representación de los Trabajadores, se aplicará la clave de limitaciones médicas (LM) cuando un trabajador realice trabajos de otra categoría profesional de igual o inferior nivel salarial al suyo con motivo de:

- Una declaración de no aptitud temporal para su puesto de trabajo por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, revisable cada 6 meses y por un máximo de 18 meses.
- Una declaración de no aptitud definitiva para su puesto de trabajo por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud por un máximo de 6 meses improrrogables.
- Ser un trabajador declarado excedente y extremadamente difícil su acoplamiento por problemas de aptitud para otro puesto de trabajo por un máximo de 6 meses improrrogables.

En situaciones de no aptitud por problemas de salud y en las de reserva de puesto de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente con reserva de puesto durante un máximo de dos años se utilizarán las siguientes claves:

TRABAJADORES NO APTOS POR MOTIVOS MÉDICOS

- Trabajos de otra categoría de inferior nivel.- Se aplicará la clave IF (incapacidad física) o la clave LM (limitaciones médicas).
- Trabajos de otra categoría de igual nivel.- Se aplicará desde el primer día la clave LM.
- Trabajos de superior categoría.- Se utilizarán las claves señaladas en este Artículo para ello no pudiendo ser reclasificado en ningún caso en estos puestos de trabajo. La clave computará o no según sea la naturaleza de la misma, ya que se entiende que no se puede establecer una clave concreta no computable para no aptitud en superior categoría.

En trabajos de una categoría con igual o inferior nivel que se desempeñe por no aptitud no se tiene derecho al Plus de Movilidad Funcional; en el caso de superior categoría, ya contempla el convenio que se tiene derecho a las diferencias salariales.

VACANTES TEMPORALES POR RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE CON RESERVA DE PUESTO DURANTE UN MÁXIMO DE DOS AÑOS

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que determinará si dicha incapacidad será objeto de revisión o no. Solamente si es objeto de revisión estaremos hablando de vacante temporal.

- Cuando esa categoría la desempeñe una persona con igual o superior nivel se utilizará en los partes complementarios la clave IP (incapacidad permanente con reserva de puesto)
- Si se desempeña en inferior categoría, se utilizará la clave ST, que ya figura en convenio.

Mensualmente se remitirá a la representación de los trabajadores copia de los partes de superior e inferior categoría.

En la realización de los trabajos de superior e inferior categoría para los cuales se precisará la autorización de la Dirección de IMBISA, se tendrá en cuenta la siguiente normativa:

- a) Los Mandos o Jefaturas llevarán un control diario de los trabajos que sea preciso realizar, informando de los mismos a los Directores de sus respectivos Direcciones.
- b) Estos últimos enviarán al Departamento de Recursos Humanos los partes diarios de los operarios que han realizado dichos trabajos, haciendo constar la duración de los mismos, y las causas que los motivaron, rúbrica y nivel salarial, referido a cada trabajador del parte.
- c) El Departamento de Recursos Humanos, analizados dichos partes, remitirá copia de los mismos a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena de cada mes y

mensualmente enviará a cada uno de los Departamentos información sobre los períodos de tiempo en que se están desarrollando estos trabajos para que no se rebasen los plazos establecidos en el presente Convenio.

- d) Los Directores de los respectivos Departamentos darán las órdenes oportunas y adoptarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo preceptuado en el presente Artículo, facilitando mientras tanto el que estos trabajos se realicen de forma rotatoria entre los profesionales más capacitados, preferentemente de la categoría inmediata inferior.

Capítulo VII

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 17. Jornadas.

La jornada máxima anual queda establecida en 1657,5 horas. Como regla general se prestará en régimen de continuada, de lunes a viernes, en jornada de siete horas y media diarias.

Entre cada dos turnos de trabajo sucesivos existirá como norma general un solape de cuarto de hora, quedando los horarios de trabajo de la siguiente forma:

- Noche: De 23.45 a 7.15 horas
- Mañanas: De 7.00 a 14.30 horas.
- Tarde: De 14.15 a 21.45 horas.
- Partido: De 9.00 a 14.00 horas y de 16,00 a 18,30 horas

Horario flexible en los turnos de mañana, tarde y partido, se establecerá según necesidades del Departamento correspondiente y de acuerdo con el trabajador/a afectado/a, siempre que éste tenga un horario fijo establecido en sus condiciones de trabajo.

Turno de mañana:

- Obligatorio, de 9,00 a 14.00 horas.
- Flexible, de 7 a 9,00 y de 14.00 horas en adelante.

Turno de tarde:

- Obligatorio, de 15.30 a 20.00 horas.
- Flexible, de 14.15 a 15.30 y 20.00 horas en adelante.

Turno partido:

Mañana:

- Obligatorio, de 10,00 a 14.00 horas.
- Flexible, de 9.00 a 10,00 y 14.00 a 16.30 horas.

Tarde

- Obligatorio: De 17.30 a 18.30 horas salvo la tarde de los viernes
- Flexible, de 16.30 a 17.30 y 18.30 horas en adelante y la tarde de los viernes

En este turno partido siempre deberá respetarse una pausa mínima de una hora entre la salida de mañana y la entrada de tarde.

En los horarios flexibles se deberá cumplir 37 h 30 mn. semanales. Las horas de exceso de un mes se podrán compensar al mes siguiente a la que se hayan producido (siempre fuera del horario establecido como obligatorio en cada turno), salvo autorización expresa del responsable correspondiente en su Departamento.

Con carácter general se disfrutará de una pausa de media hora que se considerará como de trabajo efectivo.

Igualmente se concederán 7 minutos de cortesía, en los fichajes de entrada, en el reloj que los trabajadores tengan asignado en cada momento, y que como norma general será el más próximo a su puesto de trabajo, siendo necesario que el relevo con el trabajador del turno saliente se efectúe en el puesto de trabajo dentro del cuarto de hora del solape.

Entre una jornada y la siguiente, en todo caso, mediará un descanso de doce horas. Esta situación deberá de tenerse en cuenta también cuando se realicen horas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

El descanso semanal podrá reducirse a un día y medio continuado, con carácter general la jornada del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes, únicamente cuando se produzca una rotación de turnos que pudieran impedir los descansos establecidos en el Convenio Colectivo vigente. Para el caso en que estos calendarios hubiesen sido publicados por la Dirección de la empresa sin el acuerdo del Comité de Empresa, necesariamente se respetarán los descansos establecidos en el Convenio Colectivo. Igualmente podrá reducirse a día y medio/ continuado cuando se realicen horas extraordinarias por trabajos que impliquen parada de la actividad de la empresa, como por ejemplo:

- Un corte de energía eléctrica
- Un corte del sistema de aire acondicionado o calefacción
- Un corte de una calle pública para la introducción de maquinaria
- El cambio de servidores, programas informáticas o cambios de versión

Así como las que se acuerden como absolutamente necesarias entre la Dirección y el Comité de Empresa, a través de la comisión de seguimiento, indicándose en ese momento si podrán ser retribuidas o únicamente a compensar.

Asimismo, la citada comisión analizará la necesidad de las horas extraordinarias que se planteen y las alternativas viables a las mismas.

Para los trabajadores con jornada partida, se establece horario de verano con jornada continuada de mañana entre el 15 de junio y el 14 de septiembre de cada año, sin que en ningún caso signifique una reducción de la jornada de trabajo.

En los casos en que se produzcan averías de máquina y que los operarios de la misma no puedan desarrollar su trabajo en el turno correspondiente, podrá la Dirección de IMBISA, previa comunicación al Comité de Empresa, destinar al personal de la máquina a otro turno de trabajo en el que pueda realizar funciones propias de su categoría mientras dure la avería.

Asimismo, cuando existan pedidos no previstos y sea necesario incrementar el número de trabajadores en alguno de los turnos existentes, dotándole de la plantilla necesaria para su funcionamiento, la Dirección de IMBISA podrá aplicarlo siempre que lo acuerde con el Comité de Empresa en el plazo de tres días. En el caso de no estar de acuerdo el Comité de Empresa con la implantación, se procederá según la legislación laboral vigente. La implantación se mantendrá mientras dure el pedido correspondiente.

Para ambos casos se considerará como necesaria tanto la plantilla del taller que ha de realizar la producción, como la de los servicios auxiliares que sean necesarios en cada caso para que el proceso productivo se desarrolle con normalidad.

Rotación.-Cuando se realice el trabajo a turnos se establecerá una rotación de los mismos. En ningún caso, salvo adscripción voluntaria, se sobrepasará la estancia de quince días en el turno de noche y de un mes en el de tarde. Cuando la rotación se realice mensualmente, se cambiará el primer lunes de cada mes o caso de ser festivo el siguiente día laborable.

Se estudiarán y establecerán cadencias de rotación específica para el personal que por problemas médicos no pueda rotar, tal y como se establece en este Convenio como norma general. En el caso de que fuese necesaria la adscripción a un turno fijo, éste sería el de tarde. Esto siempre y para cualquiera de las soluciones mediando informe médico.

A los trabajadores que cursen estudios en Centros Oficiales cuyos horarios sean incompatibles con los de su trabajo y previo certificado oficial de estar matriculado siempre que sea posible en horario de mañana, se les facilitará su rotación en los turnos compatibles, siguiendo la cadencia establecida, cuando se trate de talleres y unidades sujetas a rotación, o su traslado a otras dependencias con igual categoría, siempre que sea posible según necesidades de plantilla en los casos de turno fijo y acrediten su asistencia a las clases. Esta situación se mantendrá durante el curso lectivo, siendo adscrito a los restantes turnos durante los meses no lectivos.

Las trabajadoras en estado gestante, y a petición propia, podrán no realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

No se podrá rotar entre categorías diferentes, lo contrario supondría movilidad funcional.

Jornadas inferiores.-Durante el presente Convenio serán respetadas las jornadas inferiores existentes en IMBISA.

El trabajador que disfrute de una jornada reducida por motivos legalmente establecidos dentro de la normativa vigente tendrá que solicitar la misma cada vez que se produzca una disminución

de la jornada por imperativo de la Ley o convencionalmente al objeto de repercutir la disminución proporcional al salario.

A los trabajadores que disfruten de jornadas inferiores, por contrato tácito o expreso con IMBISA, no se les aplicará las reducciones de jornada que se establezcan para el resto del personal con jornada ordinaria, siempre que ésta sea igual o superior a la que tiene el trabajador establecido.

Calendario laboral.-Para determinar el número máximo de días de trabajo al año se descontará a la jornada máxima anual pactada los días de permiso retribuido del Artículo 19, apartados 8 y 9.

IMBISA, previa audiencia del Comité de Empresa, confeccionará anualmente un calendario laboral en el que se fijarán las fiestas de carácter nacional y local, establecidas en la normativa vigente, así como los posibles días de exceso de jornada aplicando el siguiente orden de prioridad:

- 1º. Un día de exceso entre dos días no laborables.
- 2º. El lunes de Pascua (lunes siguiente a Semana Santa).
- 3º. Dos días de exceso entre dos días no laborables.

Modificación de jornada por necesidades excepcionales de producción. IMBISA podrá modificar por tiempo determinado, con carácter temporal, la distribución diaria y/o semanal de la jornada máxima anual pactada en el presente convenio colectivo, sin superar ésta, cuando la adopción de esta medida resulte imprescindible para responder a circunstancias de producción no alcanzables saturando los medios existentes con la jornada habitual, de acuerdo con el procedimiento establecido en el anexo VII sobre modificación de la jornada habitual.

Las modificaciones adoptarán la forma denominada semana industrial.

Las modificaciones tendrán, en cualquier caso, la consideración de individuales o colectivas en los términos y condiciones que se regulan en el Artículo 41 del TRLET.

Artículo 18. Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas del personal de IMBISA será de veinticinco días laborables, distribuyéndose de la siguiente forma:

Veintidós días laborables se disfrutarán de forma continuada en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, y como norma general en el mes de agosto, excepto los servicios imprescindibles.

Los tres días restantes se disfrutarán a lo largo del calendario laboral de cada año, según se acuerde con la representación de los trabajadores.

El personal de nuevo ingreso o cese definitivo en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas siempre dentro del año natural correspondiente, sin que puedan ser compensadas en metálico, en todo o en parte, salvo cuando se dé término a la relación laboral.

Para el personal con alternancia de jornada completa y reducida a lo largo del año, se establece como criterio de cálculo general para el abono de vacaciones retribuidas la proporcionalidad anual de jornada de ambos tipos, reducida y completa.

Artículo 19. Permisos retribuidos de carácter general.

El personal laboral de IMBISA, previa solicitud o comunicación, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos con los conceptos salariales establecidos en el Anexo II, por las causas y durante el tiempo que en cada caso se indica:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho. El día del hecho causante debe estar comprendido dentro de los 15 días naturales.
2. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro de segundo

grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El número de días hábiles que correspondan se generará desde el mismo día del hecho causante, o desde el siguiente en el caso de que sea laborable y haya finalizado su jornada de trabajo.

En el caso de hospitalización, se entenderá como el día del hecho causante cualquiera de los comprendidos dentro del periodo de hospitalización siempre que no haya utilizado ningún día de permiso; tan pronto como plantee disfrutar un día, si no ha fijado antes una fecha anterior, será ese el que se considere como día del hecho causante, sirviendo de base para determinar los días laborables que puede flexibilizar, que podrá luego tomar en cualquier momento de la hospitalización. Una vez determinado el número de días laborables a que se tiene derecho, podrán disfrutarse de manera continuada o alterna durante dicho periodo, o desde el siguiente día del alta hospitalaria de manera continuada en el caso de que sea laborable y haya finalizado su jornada de trabajo siendo de aplicación las garantías de días establecidas.

Los hijos aportados por un cónyuge al matrimonio se convierten para el otro cónyuge en familiares de primer grado por afinidad.

La afinidad se hará extensiva a la persona con la que se conviva sin haber contraído matrimonio; esta situación se acreditará mediante certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o documento equivalente.

En los casos de hospitalización de la pareja, por nacimiento de hijo, el permiso retribuido que corresponda se registrará por lo establecido en el Artículo 23 Maternidad/Paternidad de este convenio colectivo.

3. Por boda de hijos, padres o hermanos, un día natural si es dentro de la provincia y dos si es fuera.

4. Para concurrir a las convocatorias de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros de Enseñanza Oficiales u Homologados, se reconocerán los días de su celebración, siempre que se acredite estar matriculado y la participación en los mismos. Como pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse los exámenes parciales liberatorios.

Por el tiempo necesario para la asistencia a pruebas o exámenes de suficiencia de cursos de perfeccionamiento profesional cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo.

5. Por traslado del domicilio habitual, un día si es dentro de la localidad y dos si es fuera.

6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Si el cumplimiento del referido deber excediera en más de un 20 por 100 de la jornada durante un periodo de tres meses, IMBISA tendrá la facultad de pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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 IMBISA.

7. Por el tiempo establecido en este convenio para la realización de las funciones sindicales o de representación del personal.

8. Seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud al Departamento correspondiente con una antelación máxima y mínima de 15 y 5 días laborables respectivamente. En el caso de que el personal no pueda disfrutar los días solicitados en la fecha propuesta por el trabajador por probadas razones de organización, el Departamento correspondiente lo pondrá en conocimiento del trabajador con un plazo mínimo de dos días de antelación, argumentando las razones.

A petición del trabajador se podrán fraccionar hasta tres días de los reflejados en este apartado y en el 10, siendo el tiempo a disfrutar el de la jornada de cada trabajador. La solicitud se hará al Departamento correspondiente que autorizará o denegará.

Se podrán disfrutar días de libre disposición antes o después de periodos cortos, largos o completos de vacaciones siempre que exista entre medias al menos un día no laborable para el trabajador que lo solicite.

9. Los días 24 y 31 de diciembre. En el caso de que estos días cayeran en sábado o domingo se sustituirán por los días laborables inmediatamente anteriores o posteriores al referido sábado o domingo, según se acuerde.

10. Además de los días mencionados en el apartado 8, el personal de IMBISA, tendrá derecho al disfrute de días adicionales, en función de los años de servicios reconocidos a efectos del complemento de antigüedad, a razón de dos días al cumplir dieciocho años, incrementándose en un día adicional por cada tres años completos a partir de los 24 años de antigüedad, siendo de aplicación para su disfrute el procedimiento de solicitud establecido en el apartado 8.

El derecho nace a partir del día siguiente de cumplirse el cómputo de los tiempos establecidos, si bien su disfrute podrá realizarse en cualquier momento del año.

Los permisos recogidos en los apartados 8 y 10 se podrán disfrutar, a petición del trabajador, hasta el 31 de enero del siguiente ejercicio.

11. Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis clínicos, etc., de la Seguridad Social y póliza sanitaria contratada por IMBISA, dentro de la jornada de trabajo.

12. En caso de fallecimiento de uno de los trabajadores de IMBISA los operarios podrán designar hasta tres trabajadores que hayan de asistir al sepelio, en representación de sus compañeros.

13. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

A efectos de determinar los días de permiso retribuido que se reconocen en este Artículo, los términos localidad y provincia deberán entenderse referidos al lugar de residencia del trabajador.

Justificación.- El trabajador que, previa solicitud o comunicación, tenga derecho a permisos retribuidos por las causas reguladas en este Artículo, deberá presentar en Recursos Humanos, lo más tarde en el plazo de 48 horas de la reincorporación, los justificantes que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

SOLICITUD Y COMUNICACIÓN DE PERMISOS

Tanto la solicitud o comunicación como la justificación siguen el siguiente procedimiento:

1. Permiso por matrimonio: Se comunicará por escrito a Recursos Humanos con una antelación mínima de una semana. A su vez RRHH lo notificará al Departamento afectado.

2. Por fallecimiento: Se comunicará la ausencia a RRHH de forma verbal y se justificará en el plazo establecido presentando fotocopia del certificado de defunción.

Por accidente o enfermedad grave e intervención quirúrgica con hospitalización: Se comunicará verbalmente a RRHH tan pronto como se conozca y se presentará en el plazo establecido justificante que acredite el ingreso en centro hospitalario. El reconocimiento de permiso retribuido por hospitalización requiere que al menos se pernocte un día en el centro hospitalario.

En el caso de intervención quirúrgica con hospitalización debe tenerse en cuenta la siguiente observación:

- Si se produce la hospitalización para llevar a efecto una intervención quirúrgica programada, solamente se tendrá derecho a permiso retribuido por una de las causas, es decir, por hospitalización o por intervención quirúrgica. En este caso será suficiente con presentar documento del centro hospitalario en el que se haga constar el ingreso para justificar el permiso retribuido.
- Si el ingreso hospitalario se produce como consecuencia de una asistencia de urgencia, inicialmente se tendrá derecho al permiso correspondiente por hospitalización. Si como consecuencia de esa situación se genera una intervención quirúrgica durante el periodo de ingreso, que no estaba programada, se tendrá también derecho a permiso retribuido por este segundo concepto; no obstante, si en el momento de la cirugía se estuviera disfrutando todavía del permiso retribuido por hospitalización, se considerará finalizado y se iniciará el generado por el segundo hecho causante. En este caso habrá que presentar, por una parte, justificante del centro en el que conste la fecha de urgencia y hospitalización, y por otra, justificante en el que se indique la fecha de la intervención quirúrgica y que continúa hospitalizado.

Por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización: Se comunicará verbalmente a RRHH tan pronto como se conozca y se presentará en el plazo mencionado justificante médico en el que conste si el paciente requiere o no reposo domiciliario.

3. Boda de hijos, padres o hermanos: Se comunicará previamente de manera verbal a RRHH y se justificará mediante documento del juzgado.

4. Exámenes: Se comunicará la fecha verbalmente a RRHH y se justificará a posteriori. Cuando se trate de exámenes en Centros de Enseñanza Oficiales y Homologados, mediante documento del centro o del profesor en el que se haga constar que ha realizado el examen, así como la fecha. Si está relacionado con pruebas o examen es de suficiencia de cursos de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con el puesto de trabajo, en el justificante debe figurar además el tiempo invertido.

5. Traslado de domicilio: Requiere comunicación previa a RRHH, justificándose a posteriori mediante: contrato de arrendamiento, contrato o escritura de compra-venta, domiciliación recibo agua, luz o teléfono.

6. Deber inexcusable de carácter público y/o personal: Comunicación previa a RRHH. Por su variedad, en el momento de la comunicación previa se indicará el justificante a presentar.

7. Asistir a consultas médicas, análisis, etc.: El trabajador comunicará la necesidad a su Departamento, solicitando la correspondiente salida, que presentará al regresar a IMBISA debidamente sellada o firmada por el médico o centro que prestó la asistencia.

6. Acompañamiento familiares primer grado a consultas médicas, análisis, etc.: Lo expuesto en el párrafo anterior es válido para éste. Si además, el familiar de primer grado acompañado es mayor de 14 años deberá hacerse constar por el médico la necesidad de acompañamiento. En el caso de los hijos será necesario acreditar la convivencia.

9. Reducción de hasta el 50% por cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave: Se solicitará por escrito a RRHH, acompañando a dicha solicitud justificante del médico que preste la asistencia en el que haga constar la indicación de pronóstico muy grave.

10. Visitas médicas derivadas de gestación y técnicas de fecundación: Salida facilitada por el Departamento y justificación por el médico o centro que preste la asistencia.

11. Cursos pre/post parto: Es válido lo expuesto en el párrafo anterior.

Artículo 20.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

El personal laboral al servicio de IMBISA, previa solicitud o comunicación, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos o no, según el caso, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, durante el tiempo que en cada caso se indica:

1. Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a hijos menores de 14 años a consulta médica de la Seguridad Social y póliza sanitaria concertada por IMBISA dentro de la jornada de trabajo, así como a los familiares de primer grado mayores de catorce años y convivientes con el trabajador, previa presentación de justificante médico que indique que es necesario el acompañamiento, no siendo necesaria la convivencia en el caso de progenitores.

2. Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos de 12 a 14 años, podrán solicitar a la Dirección de IMBISA la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma, siendo facultad de ésta concederla en función de las necesidades organizativas o de producción existentes en cada momento.

3. En el caso de enfermedad común de hijos menores de 24 meses se tendrá derecho a un permiso sin sueldo de dos días, con la limitación máxima de uno en cada mes y ocho en el año natural.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho retribuido, podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o bien hacer renuncia expresa del mismo, disfrutando en este caso de 28 días laborables más continuados si se trata de trabajadores con jornada de 7,5 horas.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

5. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. También se podrá reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

6. Quien por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

7. Permiso no retribuido por razón de violencia de género: las faltas de asistencia, totales o parciales de las víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables.

8. Permisos sin sueldo de hasta una jornada, cuya petición se hará ante el Jefe inmediato, que por vía jerárquica lo hará seguir hasta el Director de Departamento, siendo atribución de la Dirección de IMBISA concederlos o no.

9. Permisos sin sueldo de varios días completos de duración, se solicitarán a Recursos Humanos, si bien la petición se entregará al Jefe inmediato para que por vía jerárquica, debidamente informado, lo haga seguir al Departamento citado. La Dirección de IMBISA tiene la potestad de concederlos o no.

En ningún caso el tiempo de permiso sin sueldo será descontado de las vacaciones reglamentarias, salvo que éste exceda de 30 días naturales, en cuyo caso las mismas serán proporcionalmente a los días trabajados.

Capítulo VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 21.- Excedencias forzosas y suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los Artículos 45 y 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos de su Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en el que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- Privación de libertad del trabajador, sin retribuciones, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y adopción o acogimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Por razón de violencia de género.

El tiempo que duren las situaciones contempladas en este Artículo será computado a efectos de antigüedad en IMBISA, excepto en el supuesto de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias superior a un mes.

Artículo 22.- Excedencia

Excedencia voluntaria por interés particular

La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de antelación y la de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia y con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termina. Transcurrido este plazo sin solicitar el reingreso el excedente perderá todos sus derechos.

En el desarrollo del Artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, IMBISA concederá, en las condiciones que se indican, previa solicitud y siempre que los excedentes no superen el 10 por 100 de la plantilla del taller o equivalente en los departamentos de estructura, excedencias voluntarias con la pérdida del derecho a percibir retribuciones durante la misma y sin que el tiempo de esta excedencia sea computado a ningún efecto.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Organismo como trabajador indefinido. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho durante los tres primeros años de su disfrute, a reincorporarse en un puesto de su categoría profesional, superado este tiempo sólo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su misma categoría o similar.

En el caso de que el trabajador en situación de excedencia, durante el transcurso de la misma, se incorpore a trabajar a otra empresa, deberá comunicarlo a IMBISA y si el objeto social de la nueva empresa estuviera en colisión con el de IMBISA, a partir de este momento la excedencia voluntaria se regirá por la regulación recogida en el art. 46.2 del T.R.L.E.T.

Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores que tengan la intención de disfrutar de esta excedencia podrán notificarlo a la empresa en la medida que sea posible con una antelación de un mes a la fecha de inicio del disfrute, y reingresarán a su puesto de trabajo en la fecha que ellos mismos determinen antes de la finalización de la excedencia, previa comunicación a la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años:

- Para atender al cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia, que 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.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El trabajador excedente voluntario por la causa anteriormente descrita, que solicite su incorporación, tendrá derecho, durante los tres años de su disfrute, a la reserva de su puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia de género

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a una suspensión del contrato de trabajo por 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato por este motivo no genera derecho al salario ni a indemnización alguna.

Artículo 23.- Maternidad / Paternidad

Serán retribuidos los permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas y consultas para la obtención del embarazo por las nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

Se reconocerá como permiso retribuido el tiempo necesario para la asistencia a cursos pre/post-parto.

Nacimiento de hijo- Se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el nacimiento se produzca en la misma localidad del domicilio habitual del progenitor/a y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Se justificará presentando el libro de familia en las 48 horas siguientes a su disfrute.

Maternidad.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas (periodo obligatorio) sean inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de parto múltiple a partir del segundo y en los de discapacidad del hijo, con independencia de las semanas de suspensión de contrato del párrafo anterior la mujer trabajadora disfrutará de una semana adicional de permiso retribuido.

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 periodo 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 periodo 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.

Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando el periodo de 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 tuviera 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, siendo compatible con la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y no sea posible adaptarlo, cuando lo determine el Informe de Aptitud Médico Laboral a la vista del informe del médico del Servicio Nacional de Salud que la asista, IMBISA vendrá obligada a facilitar otro acorde con su situación. En este sentido, IMBISA, deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

Adopción y acogimiento.- En los supuestos de adopción o acogimiento de menores de seis años, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, o en aquellas situaciones especiales de mayores de seis años debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el periodo de suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Este incremento de dos semanas más se dará también en el supuesto de discapacidad.

En los casos de adopción o acogimiento múltiple a partir del segundo y en los de discapacidad del hijo, con independencia de las semanas de suspensión de contrato del párrafo anterior se disfrutará de una semana adicional de permiso retribuido.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen, el periodo se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo las retribuciones básicas (Salario base, salario lineal, antigüedad y complemento de productividad).

Con independencia de lo anterior, en dicho supuesto de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, 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 periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores; no obstante, cuando el periodo de descanso de 16 semanas 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 periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Los periodos reconocidos por maternidad, adopción, acogimiento y paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección de IMBISA y las trabajadoras afectadas. En el caso de suspensión por paternidad, si el disfrute es en régimen de jornada parcial deberá ser como mínimo del 50% de ésta.

Riesgo durante el embarazo / Riesgo durante la lactancia natural.- Se trata de situaciones de suspensión del contrato en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Finalizará cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Prestación.- La prestación económica correspondiente por maternidad, adopción, acogimiento y paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de su base reguladora, entendiéndose por tal, la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, entendiéndose por tal la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Complemento al 100%.- Las situaciones de maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural tendrán el mismo tratamiento que el accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Vacaciones.- Cuando el periodo vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, maternidad, riesgo durante la lactancia natural, adopción, acogimiento o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 24. Regulación de vacaciones en suspensión de contrato.

Las vacaciones anuales reglamentarias serán proporcionales a los días trabajados correspondientes tanto al año en que se causa baja como al de reingreso en los casos comprendidos en los Artículos 21 y 22.

Capítulo IX

Movilidad, reconversión y dietas

Artículo 25. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente la Dirección de IMBISA realizará los cambios de puestos que se lleven a cabo entre el personal voluntario, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, taller y empresa y la capacitación. En el caso de no haber voluntarios, lo realizará entre el personal capacitado, correspondiéndole al trabajador más moderno.

En los casos de movilidad funcional provisional en que por falta de trabajo un trabajador tenga que ser cambiado de puesto, necesariamente se comunicará al Departamento de Recursos Humanos. Cuando ese cambio sea superior a un mes requerirá comunicación al Comité de Empresa.

La ocupación de los puestos se efectuará de forma rotatoria entre los trabajadores de las categorías afectadas.

Esta movilidad no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho en dos años, excepto en los casos en que se realice por sustitución de otro trabajador.

Las trabajadoras en estado gestante podrán optar, por indicación facultativa y con el visto bueno del médico, a un cambio de puestos de trabajo a cualquier otro sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.

La movilidad funcional definitiva se regula por el Artículo correspondiente a reconversión establecido en el presente Convenio.

Movilidad en la categoría.-Se realizará en base a las necesidades y excedentes de una categoría profesional en los distintos talleres y unidades de IMBISA en cada momento, pudiendo ser con carácter provisional o definitivo y previa comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 26. Movilidad horizontal.

Se estará a lo dispuesto en los posibles acuerdos o leyes que se alcancen dentro de la Administración durante el periodo de vigencia del presente convenio, en lo que a IMBISA afecte como sociedad mercantil pública.

Artículo 27. Reconversión y nuevas tecnologías.

El proceso de ajuste tecnológico y de capacidades de producción a que se ve precisada IMBISA, con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías introducidas en el sector, para mantener los niveles de competitividad adecuados, obligan a un ajuste de plantilla en determinados procesos.

Ante esta circunstancia se constituirá una Comisión Mixta formada por miembros de la Dirección, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con el número que en su momento se determine, cuya función será, en base a las vacantes existentes, determinar las que deben

ocuparse mediante reconversión; asimismo, tratará sobre los métodos de ocupación de dichas vacantes, con exclusión de criterios discriminatorios de cualquier clase.

IMBISA, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para los trabajadores afectados, cuya duración será computada como tiempo efectivo de trabajo, sin que en este caso la ocupación de la nueva vacante requiera seguir los trámites previstos en los Artículos 12 y 14 del presente Convenio.

Esta Comisión Mixta estudiará igualmente los sistemas de movilidad horizontal, jubilaciones anticipadas, etcétera.

Los acuerdos adoptados se elevarán al Director de la sociedad para su ratificación.

La introducción de nuevas tecnologías en IMBISA no conllevará medidas traumáticas para sus trabajadores, estudiándose sistemas paralelos con el fin de dar cumplimiento a este acuerdo.

Los trabajadores, a través de su representación, recibirán de la Dirección de la Empresa, con carácter previo, durante la fase del proyecto, información de los nuevos equipos o sistemas y métodos de trabajo a incorporar.

Todos aquellos nuevos puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías y que afecten a los procesos productivos establecidos, serán cubiertos por el personal afectado, siempre y cuando la calificación se adecue al puesto de trabajo.

En los procesos de reconversión para las situaciones en los que el trabajador afectado solo pueda ser acoplado a categorías con niveles inferiores a la suya, cuya diferencia salarial sea igual o superior a tres niveles con independencia de que sea el mismo grupo profesional o diferente, se le propondrá al trabajador para que en el plazo de siete días naturales opte por ser reconvertido o realice funciones con carácter temporal indefinido de inferior categoría, mientras no exista vacantes de su profesión o de un nivel salarial similar, entendiéndose de no contestar que opta por su reconversión.

Cuando realice funciones de inferior categoría y pase a cubrir una vacante de nivel salarial similar, pero de diferente profesión, tendrá el trabajador que pasar un periodo de prueba de seis meses o las pruebas que se acuerden en su caso, antes de ser reconvertido. Asimismo cuando opte por realizar inferior categoría temporal indefinida se dará traslado a la Comisión Paritaria, al objeto de levantar el Acta correspondiente con el Acuerdo.

Ante la situación de que un trabajador pase a realizar funciones con carácter temporal indefinido de inferior categoría, si la categoría profesional del citado trabajador sufriera un incremento de nivel salarial debido a un cambio de funciones (no el caso de que una nueva línea sustituya a otra) y se produjera una vacante en dicha categoría profesional, el trabajador retornaría a su puesto de trabajo teniendo derecho a la diferencia de nivel salarial desde la fecha en que comienza a realizar las nuevas funciones (fecha de reincorporación).

Todas aquellas personas que hayan sido reconvertidas a otra categoría profesional del mismo nivel salarial, mantendrán la antigüedad que tenían en la categoría anterior a la reconversión.

Aquellas personas que hayan sido reconvertidas a otra categoría que estaba en ese momento pendiente de valoración y que de resultas de la misma salen con nivel superior, la fecha de antigüedad será la de reconversión.

Artículo 28. Desplazamientos en comisión de servicio.

Por necesidades del servicio, la Dirección de IMBISA podrá desplazar a su personal fuera del lugar donde habitualmente desarrolle su actividad.

Los trabajadores desplazados en comisión de servicio percibirán, además de su retribución ordinaria, los gastos originados por el transporte (cuando el desplazamiento es fuera del municipio de su centro de trabajo) y las dietas correspondientes.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por tener encomendados trabajos de la Fábrica distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de la localidad, tendrán derecho al abono de media manutención.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de dos días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento. En dichos días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán igualmente a cargo de IMBISA.

El tiempo de desplazamiento será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo, sin que en ningún caso durante los días laborables del calendario de cada trabajador, el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la

jornada laboral. En los casos de desplazamiento en día no laborable, se compensará hora por hora el tiempo empleado en el mismo.

– En días laborables:

- Si no hay tiempo de trabajo, sino solo desplazamiento, se considera realizada la jornada de trabajo completa, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes de lugar a suplemento alguno por que su duración sobrepase la jornada laboral.
- Si hay tiempo de trabajo, aunque sea inferior a la jornada, se considera realizada dicha jornada completa. El hecho de que también haya ese día desplazamiento, no da lugar a compensación de tiempo alguno por encima de la jornada habitual de trabaja.
- Si hay tiempo de trabajo y es superior a la jornada, se tiene en cuenta ésta, y el exceso de tiempo sobre la jornada normal se compensa hora por hora. Para ello resulta necesario que la Dirección del Departamento al que pertenezca la persona en Comisión de Servicio notifique el tiempo a compensar a la Dirección de Recursos Humanos. El hecho de que también haya ese día desplazamiento no da lugar a compensación alguna por este motivo.

– En días no laborables:

A efectos de compensación se tiene en cuenta tanto el tiempo real de trabaja como el tiempo empleado en el desplazamiento, considerando hora por hora. Sobre los gastos de manutención se determina que:

- Si se regresa después de las 15:00 horas se abona media manutención.
- Si se regresa después de las 22:00 horas se abona manutención entera.

Artículo 29. Dietas.

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual.

En las comisiones que se desempeñen, se percibirán las dietas según las cuantías que se establecen en los cuadros I y II, correspondientes a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo y sus posteriores actualizaciones, haciéndose constar que al personal de IMBISA le corresponden las cuantías que figuran en el grupo II.

- Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, se abonará dieta entera el día de salida. El día de regreso se abonará media manutención si se regresa después de las 15:00 horas y manutención entera si el regreso se produjera después de las 22:00 horas.
- Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, pero la comisión de servicio durara menos de 24 horas, se abonará únicamente una dieta entera.

En las comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional se percibirán las dietas que para los países de zonas A, B, C y D se establecen en el cuadro II y teniendo en cuenta el grupo en que se encuentra clasificado el personal.

Estas dietas se devengarán desde el día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero, dejándose de percibir el mismo día de la llegada a la frontera o primer puerto o aeropuerto español.

Artículo 30. Gastos de viaje.

Se consideran gastos de viaje la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En la orden de la comisión de servicio se consignará el medio de transporte y clase a utilizar, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares. La indemnización será de la cuantía del importe del billete y pasaje utilizado.

Si por necesidades del servicio, fuera conveniente la utilización de vehículos particulares, deberá estar prevista esta posibilidad en la orden de la comisión.

En este caso, se acreditará la adecuación del recorrido efectuado al itinerario previsto, con detalle del kilometraje, la matrícula, marca y demás características del vehículo utilizado.

La indemnización a percibir como gastos de viaje por el uso del vehículo particular en comisión de servicio será de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Si al efectuar el servicio se utiliza vehículo propio y fuera necesario hacer todo o parte del recorrido por autopista de peaje, será indemnizadle el gasto de peaje, previa autorización o justificación y presentación de facturas acreditativas de haberlo satisfecho.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas indicadas anteriormente, el exceso será abonado por IMBISA, previo reconocimiento por parte de la misma y oportuna justificación de los gastos realizados por los trabajadores, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes, que se considera como de trabajo efectivo, dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal, a excepción de los conductores cuando realicen su trabajo habitual.

El personal al que se encomiende una comisión de servicio percibirá, previa petición, por adelantado, el 100 por 100 del importe de las dietas y la totalidad de los gastos de viaje, regularizándose la totalidad del importe una vez finalizada la comisión de servicio.

Cuadro I

DIETAS EN TERRITORIO NACIONAL

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
65,97	37,4	103,37

DIETAS EN EL EXTRANJERO

Para el cálculo de los importes de dietas en el extranjero, se estará a las expresadas para cada país en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio (BOE de 30 de mayo de 2002), haciéndose constar que al personal de IMBISA le corresponden el grupo II, que figuran en dicho Real Decreto.

Capítulo X

Ceses

Artículo 31. Preaviso de cese.

El trabajador podrá cesar voluntariamente en IMBISA solicitando su baja en el Departamento de Recursos Humanos con el cumplimiento de los siguientes plazos de preaviso:

- Personal con Mando, Técnicos y Administrativos: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

Capítulo XI

Régimen de trabajo

Artículo 32. Definiciones.

Actividad normal.- Es la que desarrolla un operario entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin un estímulo especial en la producción.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 100 ó 60.

Actividad óptima.-Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40 por 100 sobre la normal; en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

Rendimiento normal.-Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora cuando trabaja a actividad normal.

Cantidad de trabajo en actividad normal.-Es la que realiza un operario medio en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Tiempo máquina.-Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Trabajo libre.-Es el trabajo en que el operario no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquinas, equipos, etcétera), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Trabajo limitado.-Es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de las máquinas, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

Artículo 33. El rendimiento normal.

Es el exigible e IMBISA podrá determinarlo en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación de este Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, previo informe al Comité de Empresa, con las mismas condiciones y con las garantías señaladas en el presente Convenio.

Para la determinación de dicho rendimiento IMBISA podrá aplicar cualquiera de los sistemas encuadrados en la organización técnica del trabajo.

La remuneración de rendimiento normal queda determinada por el salario.

1. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible IMBISA podrá establecer un sistema indirecto, previo informe al Comité de Empresa.

2. Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervengan (cambios de alimentación o salida, rotura, limpieza, desplazamiento, interferencias, etcétera).

3. Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas cuando se cambie el método o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en este Convenio.

4. El trabajador que no alcance el rendimiento mínimo exigible como consecuencia de declaración de invalidez permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, IMBISA le ofrecerá una plaza en la que pueda desarrollar una actividad eficaz, respetándole la categoría y remuneración que viniese disfrutando anteriormente.

5. La determinación de los métodos de trabajo más adecuados, así como la actualización de los mismos, constituye facultad exclusiva de la Dirección de IMBISA.

6. Cualquier cambio de los métodos de trabajo normales llevará consigo revisión y, si procediese, la modificación de las bases de rendimientos establecidos.

Capítulo XII

Régimen de retribuciones

Como anexo II a este Convenio se recogen las tablas salariales con los valores que corresponden a las distintas categorías para 2017, así como las situaciones en que se percibe cada concepto salarial.

Las retribuciones experimentarán un incremento con el porcentaje máximo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año.

IMBISA aplicará cualquier acuerdo que pudiera plantearse entre los representantes sindicales y el Gobierno fuera del marco de la Ley de Presupuestos Generales, que supusiera una mejora salarial.

Artículo 34. Definiciones.

La retribución del personal de IMBISA estará estructurada por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Salario lineal.
- c) Complementos salariales:

- De productividad
 - Personales.
 - De puesto de trabajo.
 - De vencimiento superior al mes.
- d) Horas extraordinarias
- e) Gratificaciones
- f) Plan de Pensiones

Artículo 35.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas y gastos por viajes y desplazamientos.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 36. Salario base.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo y estará constituido por el valor que para cada nivel se establece en este Convenio y cuya cuantía figura recogida en el anexo II.

Artículo 37. Salario lineal.

Es la parte de retribución con carácter lineal para todos los niveles, que se percibirá mensualmente y no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos de puesto.

El Salario Lineal experimentará el mismo incremento que el salario base siendo la cuantía anual para 2017 de 1711,35 euros.

Artículo 38. Complemento de productividad

Es la parte de retribución establecida para cada nivel salarial, que se percibirá por día laborable trabajado y no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos de puesto, personales, o el cálculo de horas extraordinarias.

El complemento de productividad experimentará el mismo incremento que el salario base, siendo la cuantía anual la recogida en el anexo II del Convenio.

Artículo 39. Complementos personales.

Tendrán la consideración legal de complementos personales los siguientes conceptos retributivos:

Complemento de antigüedad.-Se establece con carácter transitorio un sistema, mediante el cual todo el personal tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos, cuya cuantía y forma de cálculo por unidad de antigüedad será equivalente a la suma del 2,11 por 100 del salario base más el 5 por 100 del salario lineal, según el anexo II.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicios prestados dentro de cualquier grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo se computarán, a todos los efectos, todo el tiempo trabajado en la empresa, tanto durante el periodo de prueba como los periodos trabajados como personal eventual o interino en IMBISA, excepto para la antigüedad en la categoría, considerándose como fecha de antigüedad en la mencionada categoría la de la firma del acta que resuelve el proceso de selección para cubrir vacantes fijas, independientemente de que se incorporen en fechas distintas.

Los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán los aumentos por tiempo de servicio calculados en su totalidad sobre los salarios de la nueva categoría que ocupen.

En el caso de que un trabajador cesase en IMBISA por sanción o por voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente se reintegrase en la misma, el cómputo de antigüedad se

efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo los derechos por antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 40. Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellos que se perciben en razón a las características específicas del puesto de trabajo cuando éstas comparten conceptualización distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

1. Plus de nocturnidad.-Lo percibirán aquellos trabajadores que de modo continuo o transitorio desarrollen su actividad profesional en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La cuantía de este complemento se fija en un 25 por 100 del salario base sobre el tiempo efectivamente trabajado, más la parte proporcional de vacaciones.

La fórmula de cálculo para el plus de nocturnidad será la recogida en el anexo II, apartado 4.

2. Plus de turnicidad.- Lo percibirán aquellos trabajadores que experimenten al menos un cambio efectivo de turno por razones de la organización de trabajo a turnos en un mes natural.

Su cuantía para 2017 será de 32,96 euros/mes.

Para que se produzca derecho al abono de este complemento es condición necesaria, aunque no suficiente, que se produzca un cambio efectivo de turno, puesto que si el cambio viene producido porque el trabajador lo solicite, no correspondería su abono.

Si la Dirección de la empresa plantea la necesidad de que algún trabajador tenga que cambiar su turno por la necesidad de establecer nuevos equipos de trabajo en otro turno y algunos trabajadores se presentan voluntarios para esa rotación solicitada, correspondería el abono del complemento

El cobro del Plus de turnicidad está ligado a que los cambios se produzcan por motivo de organización del trabajo, así la rotación normal es mensual, salvo en el caso del turno de noche que sería quincenal. Por ello los cambios de turno en periodos inferiores a un mes están ligados a acuerdos personales y por ello no se devengaría cantidad alguna en concepto de plus de turnicidad. Es por esto que con independencia de los distintos cambios de turno, salvo el de noche, que se puedan llevar a cabo, tan solo se abonará el plus a quien tenga previsto rotar en un cuadrante teórico de rotación mensual.

El abono del plus de turnicidad en vacaciones será incompatible con el devengo del propio plus por un cambio de turno en el mismo mes natural en el que se disfruten las vacaciones.

En ningún caso podrá devengarse en un mismo mes natural y en concepto de este plus una cuantía superior a la establecida en el Convenio Colectivo por este motivo.

Solo tendrán derecho a la percepción de este concepto salarial los trabajadores que hayan tenido al menos 4 cambios efectivos de turno en los 12 meses naturales anteriores al periodo de vacaciones en el que no haya cambio de turno.

- Una vez adquirido el derecho, se devenga 1/12 por cada uno de los meses con cambio efectivo. La cuantía consistirá en X/12 del importe fijado en el Convenio Colectivo como plus de turnicidad para el año en curso.
- Este plus se abonará en el mes natural en el que el trabajador disfrute un periodo de vacaciones y no se produzca cambio efectivo de turno, independientemente de la duración del periodo vacacional.

4. Plus de movilidad funcional.- Lo percibirán aquellos trabajadores que se encuentren durante toda su jornada en movilidad funcional desempeñando un puesto de igual o inferior nivel salarial. Este concepto salarial no se percibirá cuando el trabajador perciba las diferencias salariales correspondientes por trabajos de superior categoría o la movilidad funcional se produzca a petición del trabajador o como consecuencia de un informe médico para ser cambiado de puesto de trabajo temporal o definitivamente.

Su cuantía para 2017 será de 3,29 euros/día.

Corresponderá el abono del complemento de puesto si el trabajador se encuentra durante toda su jornada en movilidad funcional desempeñando un puesto de igual o inferior nivel salarial en los siguientes casos:

1. Cuando la empresa solicita que algún trabajador debe realizar movilidad funcional, por ejemplo por falta de trabajo, y alguno de los trabajadores se presta voluntario a ello.
2. Cuando se produzca por sustitución de otro trabajador.
3. Cuando el trabajador se ausenta en uso de horas sindicales y ello no le permite que el tiempo a computar sea de jornada completa.
4. Cuando un trabajador tenga reducción de jornada por permiso de lactancia que lleve implícito un cambio de puesto de trabajo.

Así mismo, no se abonará este complemento en los siguientes casos:

1. Cuando se produzca a petición del trabajador o por conciliación de vida familiar y laboral, o por reducción de jornada que lleve implícito un cambio de puesto de trabajo.
2. Cuando se deba a un informe médico definitivo o temporal de cambio de puesto de trabajo por motivos de vigilancia de la salud.
3. Cuando se realiza otro puesto de trabajo, aunque sea en otra dependencia distinta a la del destino del trabajador, siempre que corresponda a su misma categoría profesional.
4. Cuando se proceda a una promoción profesional por concurso oposición, durante el periodo que transcurre entre la fecha de efectos de la nueva categoría y la toma de posesión efectiva, siempre que no supere el plazo máximo de un mes desde la firma del acta final, según marca el convenio
5. Cuando un trabajador esté realizando las tareas asignadas a su puesto de trabajo y esté pendiente de valoración.

Artículo 41. De vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre.-Consistirá cada una de ellas en el pago de veintiocho días de salario base y antigüedad, abonándose las dos primeras con las nóminas de marzo y junio y las dos últimas por nómina especial del 15 al 20 del mes correspondiente.

El cálculo de las pagas será proporcional a los días efectivamente trabajados en cómputo trimestral.

Retribución variable por consecución de objetivos.- Se establece una paga extraordinaria variable por consecución de objetivos del 0,8% sobre los conceptos de Salario Base, Salario Lineal, Antigüedad y Complemento de Productividad devengados anualmente por cada trabajador:

La Comisión Paritaria establecerá anualmente los indicadores a medir y el objetivo a conseguir. Una vez finalizado el año y comprobado el grado de consecución de los objetivos se procederá al abono de esta paga, si procede.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

De acuerdo con el Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

Son horas extraordinarias aquellas que superen la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal fijada en el Artículo 17 de éste convenio de trabajo efectivo en promedio en cómputo anual. Las horas extras no podrán ser superiores a 80 al año salvo en los supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes a los que se refiere el Artículo 35.3 del ET.

- Se consideran horas extras las realizadas inmediatamente antes o después de la jornada laboral vigente en cada momento.
- No se podrán realizar más de 4,5 horas extraordinarias en días laborables y 8 en no laborables.
- Se consideran días laborables a los efectos anteriores los que por su calendario laboral tienen trabajo.
- Las horas de trabajo ordinarias más las horas extraordinarias, en ningún caso excederán de 12 horas.

La fórmula a aplicar para el cálculo de las mismas figuran en el anexo II, pudiendo compensar las mismas dentro de los 120 días siguientes a su ejecución, con tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementado en un 75 por 100, y previo aviso de una semana como mínimo.

Las trabajadoras en estado gestante y las acogidas al permiso de lactancia, no podrán realizar horas extraordinarias.

Aplicación de la Normativa en Materia de Horas Extraordinarias

El Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe la realización de horas extraordinarias a los trabajadores nocturnos. El mismo Artículo considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Asimismo, define como trabajador nocturno a aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Como consecuencia de lo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes indicaciones:

- a) Adscripción voluntaria al turno de noche. Cuando un trabajador solicite su adscripción voluntaria o cambie el turno con otro compañero, y pretenda mantenerse en turno de noche, no podrá realizar horas extraordinarias si la previsión en este caso es que supere las 532,5 horas nocturnas en cómputo anual.
- b) Realización de horas extraordinarias. Por idéntico motivo al citado anteriormente, aquellos trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias en un año natural, no podrá adscribirse al turno de noche, ni permanecer en el mismo por cambio de turno con un compañero.
- c) Rotación de turnos. Para posibilitar el mayor descanso posible, la rotación de los turnos de trabajo se realizará, siempre que sea posible, desde el turno de noche al de tarde, del turno de tarde al de mañana y del turno de mañana al de noche, siempre respetando los descansos establecidos en la legislación vigente.

Ante la necesidad de realizar horas extraordinarias, la Dirección responsable de las unidades o departamentos donde se origine la necesidad de realizarla deberá remitir por correo electrónico a la Dirección de Recursos Humanos y al Comité de Empresa, con la mayor antelación posible, la fecha y horas, con la explicación detallada de los motivos para realizarlas. Posteriormente, se remitirá el documento de solicitud de horas extraordinarias que en cada momento se haya determinado, con la indicación de los trabajadores y el turno en que las realizarán, así como las horas extraordinarias abonadas y compensadas que lleven hasta el momento.

No se autorizará la realización de horas extraordinarias en los siguientes casos:

- Trabajadoras en estado gestante
- Personal menor de edad
- Personal con reducción de jornada a petición propia, mientras que no hayan cumplido su jornada ordinaria en día laborable, según el convenio colectivo
- Personal con situación especial de jornada o rotación por conciliación de vida familiar y laboral
- Por tratarse de una jornada de permiso retribuido para el trabajador

Artículo 43. Plan de Pensiones

Como consecuencia del origen de IMBISA en la segregación de la rama de actividad de impresión de billetes euro de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, su personal se encontraba incluido en el Plan de Pensiones de la Administración General del Estado puesto que la FNMT-RCM se estableció como promotora del mismo, conforme al acuerdo Administración Sindicatos de 13 de noviembre de 2002, el acuerdo de la Mesa de Negociación de la Función Pública de 16 de diciembre de 2003 y la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004.

IMBISA adquiere el compromiso de constituirse como Entidad Promotora del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado, y en caso de no ser posible, constituirá un Plan de Pensiones de Empleo con condiciones y términos equivalentes a las del Plan de Pensiones de la AGE.

El régimen de contribuciones, prestaciones y aseguramiento de éstas será el que resulte del acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, que nunca podrá ser inferior al establecido en el Plan de Pensiones de empleados de la Administración General del Estado vigente al momento de la firma del presente convenio. Todo ello, siempre de acuerdo con el debido cumplimiento y observancia de los límites a las aportaciones que, la normativa específica aplicable a IMBISA pudiera prever en cada momento.

A estos efectos, la equivalencia de los Grupos Profesionales de la Administración General del Estado con los niveles salariales correspondientes a las categorías profesionales que contempla el presente convenio, será la siguiente:

GRUPOS PROFESIONALES A.G.E.	EQUIVALENCIA NIVELES SALARIALES
A1	14-15-16
A2	11-12-13
B	8-9-10
C1	7
C2	4-5-6
E	1-2-3

El régimen de contribuciones, prestaciones y aseguramiento de éstas será el establecido en las actuales especificaciones del Plan de Pensiones de empleados de la Administración General del Estado.

Lo previsto en este Artículo estará sujeto en todo caso a lo que resulte de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y restante normativa específica aplicable a IMBISA con respecto a dicha materia.

Artículo 44. Normas administrativas.

El personal al servicio de IMBISA recibirá el penúltimo día hábil de cada mes el importe de la nómina correspondiente a dicho mes, regularizada con las posibles incidencias pendientes del mes anterior, según modelo del anexo V, con la confidencialidad debida de los datos económicos.

Los pagos se efectuarán dentro de la jornada normal de trabajo.

Artículo 45. Forma y lugar de pago.

El pago de salario se efectuará mediante transferencia o cheque bancario. Al trabajador enfermo se le abonará su retribución en las oficinas centrales.

Artículo 46. Anticipos.

Todos los trabajadores de IMBISA podrán obtener en concepto de anticipo de salarios hasta un 100 por 100 de la cantidad líquida que tenga devengada. Haciéndose efectivo al día siguiente de su petición.

Sólo se autoriza un máximo de tres anticipos al mes.

Capítulo XIII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 47. Seguridad y Salud Laboral.

A pesar de que los procesos científicos traen consigo, en la mayoría de las veces, menos riesgos que los existentes en la actualidad, no cabe duda, que la adaptación del trabajador a estos avances, puede ocasionar trastornos, desde un accidente, hasta una enfermedad profesional.

Por ello, y dado que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo de IMBISA que tenga como finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evaluación técnica y organizativa de IMBISA para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud.

Para poder llevar a buen fin la seguridad y salud laboral será de aplicación en IMBISA la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante, teniendo el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible. Así mismo se tendrán en cuenta, en el caso de que exista un vacío normativo, las recomendaciones e instrucciones de los Organismos Nacionales e Internacionales sobre materias de seguridad y salud.

En consonancia con lo expuesto, se aplicarán los siguientes criterios y declaraciones generales.

1º. Principios generales de la acción preventiva. La acción preventiva está inspirada en los siguientes principios:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar aquellos que no se pueden evitar teniendo en cuenta la evolución de la técnica
- c) Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea
- d) Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

2º. Procedimientos de actuación:

2.1.- La Dirección de IMBISA, garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y riesgos personales. Los puestos con riesgo serán relacionados por el Comité de Seguridad y Salud. La información recogida, como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, así como la confidencialidad de los resultados.

2.2.- En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, a la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño. Se procederá a informar a uno de los Delegados de Prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

2.3.- Toda adquisición de nueva maquinaria o de componentes de seguridad deberá acogerse a la normativa vigente y cumplir el procedimiento elaborado al respecto por el Servicio de Prevención, además de remitir el mismo copia de la Declaración de Conformidad y del Manual de Instrucciones, al menos 20 días hábiles antes de su puesta en marcha a los Delegados de Prevención, para su estudio y emisión del informe correspondiente, dando traslado del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

2.4.- Todo recipiente que contenga productos y/o materias primas deberá llevar una etiqueta a la vista y redactada en idioma español, conforme a la normativa vigente, en la que se indique el nombre, su origen y los peligros potenciales que presenta. Al adquirir estos productos se deberá requerir del vendedor o fabricante la preceptiva ficha de datos de seguridad del producto, la cual se hará llegar al Servicio de Prevención, siempre con tiempo suficiente y antes de su utilización, con el fin de realizar el estudio pertinente y dar a conocer los riesgos que impliquen y las medidas de seguridad que se deben adoptar, así como de los equipos de protección colectiva o individual que se precise. Los resultados del estudio se hará llegar a los Delegados de Prevención y a los trabajadores que lo utilicen. Estos productos no podrán ser utilizados por otros trabajadores sin la previa consulta y asesoramiento correspondiente por parte del Servicio de Prevención.

2.5.- Cualquier cambio de método de trabajo, funciones, introducción de nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo, deberá comunicarse al Servicio de Prevención con un plazo mínimo de 15 días, anterior a su implantación para que emita un dictamen; adoptándose las medidas oportunas sobre información y formación de los trabajadores afectados, si fuera necesario.

3º. Servicio de Prevención.- En cumplimiento del deber de prevención y en los términos fijados en el Artículo 31 de la Ley 31/95 y Artículo 14 del Real Decreto 39/1997, IMBISA, tiene creado un Servicio de Prevención propio, cuyo objetivo fundamental es proporcionar a la Empresa el Asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención
- La evaluación de los factores de riesgo
- La determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.
- La información y formación de los trabajadores
- La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia
- La vigilancia de la salud de los trabajadores

4º. Comité de Seguridad y Salud.- IMBISA tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud conforme establece el Artículo 38 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

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

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por:

a.- Los Delegados de Prevención, siendo el número de tres y que serán miembros del Comité de Empresa.

b.- Y por los representantes de la Dirección, en igual número que los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. El Presidente será el coordinador y moderador de las reuniones. El Secretario levantará acta y estará encargado del registro y custodia de la documentación.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegado Sindicales con representación en el Comité de Empresa, así como los responsables técnicos del Servicio de Prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud, y trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información al respecto sobre cuestiones que se debatan en el Órgano.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en los Artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995, así como cualquier otra que marque el desarrollo de la Ley.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario una vez al año o cuantas veces así lo solicite alguna de las partes representadas en el mismo.

Los acuerdos que se tomen en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, se tomarán por mayoría de los miembros con derecho a voto.

Artículo 48. Ropa de Trabajo

IMBISA suministrará al personal la ropa de trabajo necesaria a petición del mismo. Para el personal de nuevo ingreso, la dotación inicial será de tres equipos.

Las prendas de vestir entregadas por IMBISA deberán ser usadas obligatoriamente durante la jornada de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud determinará en cada momento las prendas que componen el equipo de trabajo para cada categoría profesional. Asimismo, resolverá las discrepancias en el suministro a petición del trabajador.

La conservación de las prendas de trabajo incumbe al trabajador, siendo IMBISA la encargada de la limpieza de las mismas.

Capítulo XIV

Incapacidad temporal

Artículo 49

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán desde el primer día, con cargo a IMBISA y con independencia de las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social, la diferencia que pudiera existir entre aquéllas y el importe de su salario según se recoge en el Anexo II.

Las bajas por incapacidad temporal que excedan de dos en un mes o de seis en el año, en las que si bien a partir del cuarto día se remunerarán con el salario correspondiente, los tres primeros días no percibirán salario alguno, a excepción de las bajas por larga enfermedad, cuya duración sea superior a tres meses, las bajas producidas por patologías crónicas y recaídas no se computarán a estos efectos.

La percepción de estos complementos estará condicionada al cumplimiento de lo dispuesto en las normas específicas reguladoras de dicho beneficio.

En situaciones de reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones, el cálculo del complemento se hará de acuerdo con dicha reducción proporcional de retribuciones.

Cuando la situación de baja por incapacidad temporal derivase de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores afectados percibirán desde el primer día de la baja, y con independencia de las prestaciones económicas que legalmente les correspondan, la diferencia que pudiera existir entre aquéllas y el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior a la incapacidad, en concreto del salario base, antigüedad, salario lineal, complemento de productividad, complementos de puesto en el momento de la baja, incluida turnicidad y movilidad funcional, y superior categoría realizada.

IMBISA tramitará como accidentes in itinere aquellos que sufra la persona trabajadora en su trayecto habitual de residencia al lugar de trabajo o regreso a su domicilio. Se entenderá como domicilio tanto el habitual como la segunda residencia utilizada para fines de semana, festivos o por cualquier otra causa, siempre que exista notificación previa al Departamento de RRHH.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por cualquier contingencia que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se tendrá derecho a fijar nuevo periodo en los dieciocho meses mencionados cuando desde la fecha de alta no quede tiempo suficiente para disfrutarlas dentro del año natural. El nuevo periodo de vacaciones deberá fijarse en los quince días naturales siguientes al alta de común acuerdo con la Dirección del Departamento. Se reconocerá el derecho a compensación económica de las vacaciones de ejercicios anteriores devengadas y no disfrutadas a los trabajadores que causen baja definitiva en la empresa como deriva de una declaración de incapacidad permanente total, no reconociéndose compensación económica en otros supuestos de baja definitiva en la empresa.

Artículo 50.

En caso de enfermedad, los trabajadores que no puedan asistir al trabajo comunicarán telefónicamente esta circunstancia al Departamento de Recursos Humanos antes de las diez de la mañana o seis de la tarde, según los turnos, para evitar entorpecimiento en la actividad de su Departamento o Sección, no pudiendo abandonar su domicilio a no ser para acudir al médico o por prescripción facultativa, debiendo acreditar adecuadamente estas ausencias en los casos en que sea requerida.

Para la percepción de los beneficios indicados en el Artículo anterior será imprescindible el cumplimiento de estos requisitos, y su tramitación será independiente de la obligación de presentar los partes de baja, confirmación de enfermedad y alta, que pudieran ser expedidos por los facultativos de la Seguridad Social.

Capítulo XV

Derecho de representación

Artículo 51. Representación directa. Comité de Empresa.

Es el máximo órgano representativo de los trabajadores de IMBISA, elegido democráticamente.

Atendiendo a las posibles variaciones nominativas que pueda experimentar en el futuro, en lo sucesivo se designarán como representantes de los trabajadores, cubriendo con ello el nombre actual y la denominación o formas de representación que puedan establecerse.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores los correspondientes tableros de anuncios en los diferentes departamentos, de fácil acceso al personal para poder cumplir adecuadamente con el deber de la información, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Artículo 52. Competencias del Comité de Empresa.

1. Conocerá los modelos de los contratos de trabajo previamente a la formalización de los mismos, así como lo relativo a la terminación de la relación laboral.

2. Será informado con carácter previo, salvo en los casos de fuerza mayor, de todas las horas extraordinarias a realizar, detallando la causa que las motiven, y recibir mensualmente una relación de las realizadas en dicho período.

3. Será informado puntualmente de las peticiones de traslado.

4. Asistir a la Comisión de Seguimiento Estratégico con sus representantes.

5. Tendrá participación, en la forma que posteriormente se establezca, en las siguientes comisiones:

Comisión de Seguridad y Salud Laboral, Mixta de Valoración, Formación y Paritaria, creándose una Comisión Polivalente para tratar los temas relativos a Reconversión, Relaciones Humanas y Sanidad, Sugerencias y Seguimiento de bolsas de trabajo contenidos en este Convenio.

6. Se le otorgará audiencia con carácter previo a la toma de decisiones en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones.

7. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Dispondrá de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, con el correspondiente análisis del mismo, el manual empleado para su valoración, hoja analítica de los criterios y el resultado final obtenido en la valoración que se realice de todos los puestos existentes en IMBISA.

9. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, el Presupuesto y la Memoria de IMBISA, recibiendo trimestralmente información escrita sobre la situación económica y de la producción y ventas de la Sociedad, sobre el programa de producción y evolución del empleo y del trabajo en la empresa.

10. Emitirá informe con carácter previo a cualquier modificación del status jurídico de la empresa. A este respecto, IMBISA aportará previamente al informe de los representantes de los trabajadores, los estudios que elabore para la justificación de dicho cambio.

11. Emitir informe con carácter previo a las decisiones que se adopten sobre:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.
- Catálogo de puestos de trabajo.

12. Tendrán acceso a las distintas dependencias de IMBISA en los diferentes horarios de trabajo, previa comunicación.

13. Los representantes de los trabajadores estarán facultados plenamente para la divulgación de sus trabajos y cometidos, siempre que ello no afecte a la normalidad laboral.

14. Los miembros del Comité de Empresa que tengan que desplazarse de su lugar de trabajo por razón de su representación sindical percibirán las dietas y gastos de locomoción en las condiciones establecidas en el presente Convenio, previo consentimiento de la Dirección.

15. Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas del personal ajeno a IMBISA.

Artículo 53. Crédito de horas.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de hasta treinta horas laborables al mes cada uno para el desarrollo de sus actividades representativas, sin perjuicio de alcanzar acuerdos entre ambas partes sobre las legalmente establecidas, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo y sin que ello suponga perjuicio económico, profesional o de cualquier otro tipo. Podrán acumular las horas mensuales, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin que puedan acumularse de un mes para otro, pudiendo quedar exentos de la prestación de trabajo efectivo, percibiendo la totalidad de los emolumentos que hubieran correspondido a su jornada habitual.

Estas horas de exceso sobre las legalmente previstas, serán cedidas y convenientemente justificadas por otros representantes, ya se trate el cedente o el receptor de Delegado sindical o miembro del Comité de empresa indistintamente.

El miembro de los representantes de los trabajadores elegido para desempeñar el cargo de la Secretaría del Comité gozará de dedicación plena a tiempo total, debiendo cumplir con los requisitos generales de presencia a la entrada y salida de IMBISA, siendo desempeñado su puesto laboral por sustitución en régimen de transitoriedad mientras dure el mandato sindical.

Artículo 54. Comisión de Seguimiento Estratégico.

Se crea una Comisión de Seguimiento Estratégico, cuya convocatoria es trimestral, y que se conformará por la/el Presidenta/e del Consejo de Administración de IMBISA, su Director/a General y un integrante del Comité de Dirección, y por parte de los trabajadores por dos representantes del Comité de Empresa y un asesor, que siempre será plantilla de IMBISA, cuya asistencia se comunicará previamente.

Sin perjuicio de que el listado de contenidos pueda ser modificado y complementado por acuerdo entre las partes, en esta Comisión se informará sobre:

1. Balance de situación
2. Cuenta de resultados, y su comparativa con el presupuesto (costes de producción, gastos de personal, servicios externos...)
3. Plantilla: evolución, previsiones y absentismos
4. Inversiones, proyectos y planes estratégicos
5. Información sobre la tramitación de procedimientos de contratación (no laborales), convenios o encomiendas que deban autorizarse o informarse al Consejo de Administración
6. Plan de Formación o, en su defecto, programa de acciones formativas previstas y grado de cumplimiento
7. Pautas sobre la producción de billetes euro del BCE, así como decisiones, previsiones o proyectos en relación con la emisión de billetes
8. Programa de producción

Artículo 55. Secciones Sindicales.

La escala para establecer el número de delegados de las Secciones Sindicales más representativas a nivel estatal, atendiendo a la plantilla de la empresa será:

NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE DELEGADOS
Hasta 250 trabajadores	1
de 251 a 750 trabajadores	2
de 751 a 2.000 trabajadores	3
de 2.001 a 5.000 trabajadores	4
de 5.001 en adelante	5

Se aplicará en todo momento lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, así como las disposiciones que se dicten en desarrollo de la misma y tendrán participación en las comisiones previstas en el Artículo 52.5.

Capítulo XVI

Premios, acción social y relaciones humanas

Artículo 56. Premios.

Los premios que IMBISA otorgará a sus trabajadores son los siguientes:

- Premio de iniciativas y sugerencias.
- Medalla de plata.
- Medalla de oro.
- Premio de constancia.

Premio de iniciativas y sugerencias.-Será otorgado a las personas cuyas iniciativas y sugerencias contribuyan a mejorar las condiciones de seguridad, económicas, métodos de trabajo, rendimientos, costes, etc.

El importe total para este premio será repartido entre el número de sugerencias aceptadas por la comisión creada a tal efecto en base a su calidad o utilidad. Dichas sugerencias podrán ser individuales o colectivas.

Este premio podrá quedar desierto.

Tanto la concesión de estos premios como el funcionamiento de la comisión se regularán por el Reglamento de Sugerencias.

Medalla de plata.-Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan veinticinco años de servicios en IMBISA, así como un premio en metálico consistente en una cuantía de quince días de salario real. Conjuntamente con la medalla de plata y el premio en metálico se otorgará un diploma.

Medalla de oro.-Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan treinta y cinco años de servicios en IMBISA, así como un premio en metálico consistente en una mensualidad de salario real. Conjuntamente con la medalla de oro y el premio en metálico se entregará un diploma.

Premio de constancia.- El premio consistirá en dos mensualidades de su salario real, diploma y placa conmemorativa con el nombre grabado del trabajador que cumple los cuarenta años de servicios en IMBISA.

Los premios en metálico correspondientes a medalla de plata, oro y constancia se percibirán en la nómina del mes en que el trabajador/a cumpla los años de antigüedad requeridos para cada uno de ellos, independientemente de los actos que se puedan organizar para la entrega de medallas, placas y diplomas.

Los trabajadores que causen baja definitiva en IMBISA durante el año en que devengan el derecho a recibir uno de los premios establecidos, lo percibirán íntegramente junto al resto de trabajadores con ese derecho.

Artículo 57. Acción social.

IMBISA concederá prestaciones complementarias a todo el personal perteneciente a la plantilla de esta Imprenta con criterios de igualdad y homogeneidad.

Entre éstas figuran:

- Ayuda a personas con discapacidad.
- Grupo de empresa.
- Prestaciones de carácter personal a viudas/os y jubiladas/os.

Artículo 58. Prestaciones sanitarias.

IMBISA tiene contratada una póliza odontológica, con el fin de complementar las prestaciones odontológicas no cubiertas por el servicio público de salud, y una póliza sanitaria para todos los trabajadores y el colectivo de personas beneficiarias.

Artículo 59. Relaciones humanas y sanidad.

IMBISA constituirá una Comisión de Relaciones Humanas formada por seis miembros, de los cuales tres serán nombrados entre los Representantes de los Trabajadores y los tres restantes por la Dirección de la Imprenta. Entre ellos nombrarán una Presidencia y una Secretaría, contando con asesoramiento cuando sea necesario.

Se reunirá una vez al mes de forma ordinaria y cuantas veces sea necesario en reunión extraordinaria. El Secretario/a levantará acta de todas ellas.

Entre las funciones de esta Comisión estarán las siguientes:

- Préstamos vivienda.
- Ayuda económica o de cualquier tipo en casos de personas con cualquier tipo de discapacidad.
- Concesión de anticipo de hasta seis mensualidades de salario con un plazo de amortización de doce meses por descuento en nómina sin intereses. En caso de finalizar la relación laboral tendrá que ser liquidado.
- Financiación para algunos casos especiales de tratamiento, operaciones, etc., no cubiertos por la Seguridad Social y con plena justificación a juicio de la Comisión.
- Todas cuantas pudieran derivarse de las relaciones humanas de o entre los trabajadores, debiendo ser ratificados por la Comisión Paritaria aquellos acuerdos con implicaciones en la aplicación del Convenio Colectivo.
- Seguimiento de los reconocimientos médicos preventivos anuales y bianuales de carácter voluntario (ginecológicos y urológicos y también oftalmológicos por el uso prolongado de pantallas de ordenador, etc...) establecidos a través del CSSL.
- Analizar las quejas presentadas por los trabajadores en relación con la atención y el trato recibido por la póliza sanitaria que IMBISA pueda tener contratada, Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.
- Seguimiento, estudio y actualización de las prestaciones de la Póliza sanitaria, así como la actualización del Boletín informativo

Para atender a estos fines dispondrá de los siguientes fondos:

- El de acción social, destinado principalmente a ayudas a personas con discapacidad.
- El de donativos, destinado a ayudas sin devolución, cuya cuantía será de 6.010 euros para atender todos los gastos de urgente necesidad.

- El destinado a préstamos para vivienda, con una dotación total de 300.000 euros anuales y los préstamos de hasta 15.000 euros. El otorgamiento y la gestión de dichos préstamos queda regulado por el Reglamento de Régimen Interior existente a tal fin.

El destinado a la póliza sanitaria.

Capítulo XVII

Régimen disciplinario

Artículo 60. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de IMBISA o por las personas que la misma determine, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Los trabajadores que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Los trabajadores que encubran las faltas de otros incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de IMBISA y reiteración o reincidencia de dicho encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de IMBISA a través de Recursos Humanos abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones como a la aplicación de las sanciones.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán a IMBISA.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

a.- Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b.- Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de respeto a otros trabajadores de IMBISA.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o daños graves en la conservación de los locales, material o documentos.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días al mes.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad o incumplimiento de los plazos, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c.- Serán faltas muy graves las siguientes:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
 2. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
 3. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 4. Las actuaciones que supongan discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 5. El acoso, tanto laboral como por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- En los casos constatados de acoso nunca se podrá proceder al traslado forzoso del denunciante ni del acosado.
6. La falsa denuncia de acoso hacia cualquier trabajador o trabajadora.
 7. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 8. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a IMBISA.
 9. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso los trabajadores por razón de su cargo o función.
 10. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por la Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 11. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 12. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.
 13. La prevalencia de la condición de trabajador de IMBISA para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 14. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 15. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 16. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

17. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a.- Por faltas leves:

- Apercibimiento
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b.- Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno o dos años.

c.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Despido

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Procedimiento.- La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente, de acuerdo con las siguientes normas:

1. El Director de Recursos Humanos comunicará por escrito a la persona interesada la iniciación del expediente disciplinario, indicando los cargos que se le imputan, con expresión de los hechos que los motivan y norma cuya infracción se presume, dando traslado de la apertura y de los cargos al Comité de Empresa y a su Sección Sindical, si consta la afiliación.

En el plazo de diez días hábiles, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. Igualmente, el Comité de Empresa y su Sindicato, en el caso de que se conozca, podrán personarse y alegar lo que consideren oportuno en el mismo plazo.

2. Practicadas, en su caso, las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador, así como cualquier informe complementario que el Director de Recursos Humanos requiera para el esclarecimiento de los hechos, se formulará por el Director de Recursos Humanos la propuesta de sanción, elevándola al Director General de IMBISA y, una vez confirmada, se procederá a notificar al interesado, al Comité de Empresa y a su Sindicato, si consta la afiliación.

3. Se podrán adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las cantidades correspondientes al salario base, salario lineal y antigüedad.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, IMBISA deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su

puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Prescripción.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que IMBISA, tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Cancelación de faltas.- Las faltas que hayan generado sanción se cancelarán por el transcurso del tiempo según la siguiente relación:

- Por faltas leves, seis meses desde su notificación.
- Por faltas graves, dieciocho meses desde su notificación.
- Por faltas muy graves, treinta y seis meses desde su notificación.

Capítulo XVIII

Fomento de empleo

Artículo 61. Fomento de empleo-jubilación parcial con contrato de relevo.

IMBISA en aras a la especificidad de los procesos de producción y servicios que proporciona a la sociedad, los cuales exigen a los trabajadores unas condiciones físicas adecuadas durante toda su vida laboral, asume la jubilación gradual y flexible como una fórmula adecuada que facilite el tránsito entre la vida laboral del trabajador y el paso a la jubilación.

A estos efectos se acuerda la fórmula de jubilación parcial con el correspondiente contrato de relevo de los trabajadores que cumplan las condiciones exigidas para acceder a esta modalidad de jubilación según establece la Seguridad Social, sin perjuicio de los acuerdos que se adopten sobre jubilación anticipada en la Comisión Mixta de Reconversión (Artículo 28).

En el último trimestre de cada año el personal que cumpla con la edad legal establecida para solicitar una jubilación parcial con contrato de relevo y esté interesado en acogerse a la jubilación parcial, deberá realizar la petición oportuna para el siguiente año. Determinado el número de trabajadores peticionarios y categorías que desempeñen, y en función de las circunstancias de las necesidades profesionales y productivas, se procederá a acordar entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores las peticiones de jubilación parcial que se pueden atender y los mecanismos formativos que se pueden implementar para mantener los conocimientos profesionales.

Para la cobertura de vacantes se procederá según establece el Artículo 12, cubriendo el trabajador relevista las categorías inferiores que queden desiertas. En cualquier caso se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Se establece el orden de prioridad para que el personal de IMBISA pueda acogerse a la jubilación parcial con contrato de relevo, se acuerda que los criterios a aplicar, siempre que haya más trabajadores voluntarios que número de peticiones que se puedan atender, será:

1. Fecha de nacimiento, teniendo prioridad los trabajadores de mayor edad.
2. Tiempo cotizado a la Seguridad Social.
3. Tiempo de antigüedad en IMBISA.

Seguimiento: A fin de velar por el cumplimiento de los criterios establecidos, se determina que se designarán dos representantes de los trabajadores para su tutela.

Complemento de Pensión: En cuanto al complemento de pensión que percibirá el trabajador por la parte de jornada en la que se encuentre en situación de jubilación parcial con contrato de relevo, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

Con carácter general, el importe del complemento de pensión vendrá determinado por la diferencia existente entre, por un lado, la cuantía del módulo salarial por trabajo a tiempo completo (MSTC) y, por otro, la suma de los importes correspondientes al módulo salarial por trabajo a tiempo parcial (MSTP) y la pensión de jubilación parcial (PSJP), considerados en sus importe brutos. A los efectos del cálculo anterior, el módulo salarial está constituido por el salario base (SB), el salario lineal (SL), el complemento de antigüedad (A) y el complemento de productividad (P). Por lo anterior, llamando C al complemento de pensión, resultará $C = MSTC - (MSTP + PJP)$

La pensión de jubilación parcial con contrato de relevo se calculará suponiendo que el trabajador tiene los años cotizados que exija la legislación laboral y social en cada momento.

- No procederá complemento por los salarios no cotizados. Así cuando el importe del módulo salarial por trabajo a tiempo completo (MSTC) sea mayor que la base de cotización (BC), para determinar el importe del complemento se tomará la base de cotización (BC) en vez del módulo salarial por trabajo a tiempo completo (MSTC). Por tanto si $MSTC > BC$, $C = BC - (MSTP + PJP)$
- Situaciones de pluriempleo: Cuando la actividad principal de un trabajador sea la de IMBISA y en la otra u otras empresas, esté contratado a tiempo parcial, se aplicará el punto anterior. Cuando la actividad principal no sea la de IMBISA o se encuentre en las diferentes actividades a jornada completa, es preceptiva la intervención previa de la Seguridad Social.

Premios de Antigüedad: a los trabajadores que, durante el tiempo de permanencia en la situación de jubilación parcial con contrato de relevo, adquieran derecho a alguno de los premios de antigüedad que contempla nuestro convenio colectivo, éste se la abonará en las mismas condiciones que si estuviera trabajando a tiempo completo.

Contrato a Tiempo Parcial: IMBISA concertará con el trabajador jubilado parcialmente con contrato de relevo un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo a tiempo completo y el salario, siempre respetando los porcentajes mínimos y máximos de reducción que establezca la Ley para la jubilación parcial con contrato de relevo. La totalidad de las horas que suponga el contrato a tiempo parcial, se acumularán en cómputo anual, en días completo y se calcularán aplicando el porcentaje de jornada a tiempo parcial sobre los 213 días de trabajo previstos en calendario laboral general. Cualquier otro tipo de calendario y jornada, se adecuarán a las condiciones concretas. El primer año se trabajaría al inicio del reconocimiento de la nueva situación, es decir, desde el primer día de jubilación parcial con contrato de relevo, en años sucesivos se valoraría por ambas partes el momento más idóneo. El trabajador contratado a tiempo parcial como consecuencia de una jubilación parcial con contrato de relevo, no podrá realizar horas extraordinarias.

Compromiso: El compromiso de jubilación parcial con contrato de relevo se formalizará por escrito entre IMBISA y la persona afectada, en presencia de la Representación de los Trabajadores, teniendo carácter obligatorio salvo excepciones muy justificadas. En caso de incumplimiento, cualquiera de las partes podrá ejercer las acciones legales que estime oportuno.

Contrato de Relevo: Se celebrará como resultado de un proceso de cobertura de puestos de trabajo, con un trabajador desempleado o empleado de IMBISA con contrato de duración determinada, a jornada completa y con carácter indefinido o temporal (siempre que se justifique en este último caso por parte de la Dirección la amortización de la plaza), tomándose en consideración que, según lo contemplado en el Convenio para la cobertura de las vacantes, se procederá según establece el Artículo 12, cubriendo el trabajador relevista las categorías inferiores que queden desiertas.

Capítulo XIX

Formación profesional

Artículo 62. Formación interna.

Se establece la Comisión de Formación, con representación suficiente de los trabajadores, en la que se decidirá la política y estrategia formativa de IMBISA según sus necesidades tecnológicas y cuya tendencia será formar el mayor número posible de la plantilla para la adaptación a los nuevos procesos o cambios tecnológicos, excluyendo criterios discriminatorios de cualquier tipo.

Esta comisión se reunirá al menos una vez al trimestre y también a propuesta de alguna de las partes.

En concreto, la Comisión de Formación debe asumir como propio el objetivo de elaborar y proponer un sistema de formación interna coherente que pasará a la aprobación del Director de IMBISA.

Se facilitarán cursos de formación ocupacional en colaboración con el SEPE u otros centros según las necesidades de IMBISA.

Las acciones formativas necesarias para el puesto de trabajo, que se tengan que realizar en un día laborable –fuera de la jornada laboral-, será compensado el tiempo del curso con tiempo libre. Si fuera en día no laborable, la compensación se incrementará en una hora.

Para los procesos de selección internos se analizará en cada caso, por la Comisión de Formación, la necesidad de realizar cursos prácticos previos a la selección o antes de realizar la prueba práctica para los candidatos que hayan superado la prueba teórica.

Se establecerá un plan semestral de acciones formativas en relación con las pruebas prácticas de la previsión de vacantes que saldrán a selección, previsión de la que se publicará un listado.

Capítulo XX

Igualdad y conciliación

Artículo 63. Igualdad

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de IMBISA, siendo de especial relevancia en la vida de la empresa los siguientes contenidos de la Ley:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesional y en las condiciones de trabajo
- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Discriminación directa e indirecta
- Discriminación por embarazo y maternidad
- Indemnidad frente a represalias
- Acciones positivas
- Tutela judicial efectiva. Prueba.

Para ello, se creará una Comisión paritaria con el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa en el plazo de 6 meses, a partir de la firma del Convenio, formada por 3 personas en representación de la Parte Social e igual número por la Representación de la Dirección.

Serán funciones de esta Comisión, la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de IMBISA y el control de su aplicación.

Dicho Plan se desarrollará en las siguientes fases:

- Diagnóstico
- Diseño
- Implantación
- Evaluación y seguimiento

En el Plan de Igualdad se fijarán los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en términos de igualdad, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 64. Conciliación y corresponsabilidad

Las partes se comprometen a fomentar la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, de acuerdo con las medidas que se recogen en el presente Convenio y las que se determinen en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de IMBISA, dándose publicidad a sus contenidos y a la consecución de sus objetivos.

Capítulo XXI

Vinculación a la totalidad del Convenio

Artículo 65.

Ambas representaciones convienen en considerar lo pactado como un todo orgánico indivisible, por lo que se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del Convenio.

Artículo 66.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación presente o futura que resulte de necesaria y de general aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

En la línea con lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 16 de septiembre de 1994, y siempre en el marco de las leyes de Presupuestos Generales del Estado, cuando se establezcan para los funcionarios públicos medidas correctoras que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo, se aplicará una fórmula similar, en el mismo sentido, para el personal de IMBISA.

El incremento salarial y la fórmula de mantenimiento del poder adquisitivo se aplicarán de modo inmediato a la publicación de la disposición correspondiente. En cualquier caso, estas actualizaciones tendrán efectos retroactivos según aplique la ley.

ANEXO I

1. Relación de categorías y niveles salariales.
2. Definiciones de las categorías profesionales.

En este anexo se recogen las definiciones vigentes de las distintas categorías profesionales y niveles salariales de acuerdo con los manuales de valoración utilizados y entregados a la Representación de los Trabajadores el día 4 de mayo de 1989.

Las calificaciones correspondientes a cada categoría profesional, recogidas en este anexo, podrán ser modificadas por la Comisión Mixta establecida en el Artículo 9 del presente Convenio y posterior ratificación de la Comisión Paritaria, o bien mediante resolución de la jurisdicción competente en relación con las reclamaciones que ante la misma se interpongan o estén pendientes de resolución, siempre que éstas afecten a más de la mitad de los trabajadores que ostenten una determinada categoría, en caso contrario se respetará el nivel salarial resultante «ad personam», manteniendo la categoría. Asimismo, estas resoluciones o sentencias se adecuarán al nuevo sistema introducido a partir del 3 de julio de 1989.

ANEXO II

1. Niveles Salariales y antigüedad
2. Salario lineal
3. Cálculo de complemento de productividad
4. Cálculo de complementos de puesto
5. Cálculo de superior categoría
6. Cálculo de horas extraordinarias
7. Descuentos

1. NIVELES SALARIALES Y ANTIGÜEDAD

VALORES SALARIALES 2017

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE		SALARIO LINEAL		TOTAL	ANT./DIA	PRODUCTIV.
		ANUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL		1 U.A.(*)	CONSOLIDADO
-	1	15.547,00 €	32,5933	1.711,35 €	142,61	17.258,35 €	0,87 €	509,45 €
-	2	16.274,94 €	34,1194	1.711,35 €	142,61	17.986,29 €	0,90 €	530,93 €
-	3	17.479,30 €	36,6442	1.711,35 €	142,61	19.190,65 €	0,95 €	566,41 €
4	4	18.772,75 €	39,3559	1.711,35 €	142,61	20.484,10 €	1,01 €	604,53 €
-	5	20.161,94 €	42,2682	1.711,35 €	142,61	21.873,29 €	1,07 €	645,47 €
4	6	21.653,91 €	45,396	1.711,35 €	142,61	23.365,26 €	1,14 €	689,44 €
3,4	7	23.256,32 €	48,7554	1.711,35 €	142,61	24.967,67 €	1,21 €	736,64 €
3,4,5	8	24.977,28 €	52,3633	1.711,35 €	142,61	26.688,63 €	1,28 €	787,38 €
3,4	9	26.825,61 €	56,2382	1.711,35 €	142,61	28.536,96 €	1,37 €	841,84 €
3,4	10	28.810,71 €	60,3998	1.711,35 €	142,61	30.522,06 €	1,45 €	900,32 €
2,4	11	30.942,69 €	64,8694	1.711,35 €	142,61	32.654,04 €	1,55 €	963,16 €
1,2	12	33.232,45 €	69,6697	1.711,35 €	142,61	34.943,80 €	1,65 €	1.030,61 €
1,2	13	35.691,66 €	74,8253	1.711,35 €	142,61	37.403,01 €	1,76 €	1.103,06 €
2	14	38.332,81 €	80,3623	1.711,35 €	142,61	40.044,16 €	1,88 €	1.180,92 €
1	15	41.169,46 €	86,3091	1.711,35 €	142,61	42.880,81 €	2,00 €	1.264,52 €
-	16	44.216,00 €	92,696	1.711,35 €	142,61	45.927,35 €	2,14 €	1.354,29 €

* 1 UA= 2,11% salario base/día + 5 % salario lineal/día.

- Plus de Nocturnidad (25% de salario base)
- Plus de Turnicidad: 32,96 euros/mes
- Plus de movilidad funcional: 3,29 euros/jornada
- Retribución variable por consecución de objetivos: 0,8% de retribuciones fijas

2. SALARIO LINEAL

2.1 Valores de 2017:

S. Lineal/anual = 1.711,35 euros

$$\text{Salario lineal/mes} = \frac{\text{Salario lineal/anual}}{12} = 142,61 \text{ euros}$$

$$\text{Salario lineal/dfa} = \frac{\text{Salario lineal/anual}}{\text{días naturales} + \text{días de pagas extras}} = 3,59 \text{ euros}$$

(Únicamente para el cálculo de antigüedad)

3. CALCULO DE COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Calculo del complemento de productividad

$$\text{Complemento Productividad/dfa} = \frac{\text{Complemento Productividad/anual}}{\text{días laborables}}$$

4. COMPLEMENTOS DE PUESTO

Plus de nocturnidad

$$1 \text{ h. nocturna} = \frac{\text{Salario base/día}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{n^{\circ} \text{ días laborables}}{n^{\circ} \text{ días de trabajo}} \times 0,25$$

5. CALCULO DE SUPERIOR CATEGORIA

En los partes complementarios de nómina se anotará exclusivamente el tiempo trabajado, no incluyéndose el período de

$$1 \text{ h. Sal. base} = \frac{\text{Diferencia del Sal. base}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{días naturales del año} + \text{días pagas extra}}{n^{\circ} \text{ días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$$

$$1 \text{ h. Ant./Unidad} = \frac{\text{Diferencia Ant./día entre nivel realizado y ostentado}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{días naturales del año} + \text{días pagas extra}}{n^{\circ} \text{ días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$$

$$1 \text{ h. Comp. Product.} = \frac{\text{Diferencia Comp. Product./día entre nivel realizado y ostentado}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{días naturales del año} + \text{días pagas extra}}{n^{\circ} \text{ días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$$

6. CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

a) Salario Base y Antigüedad

$$1 \text{ h. Extra} = \frac{(\text{S. B./día} + \text{ant./día}) \times 7 + \frac{(\text{S. B./día} + \text{Ant./día}) \times \text{días p. extras}}{52}}{n^{\circ} \text{ días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}} \times 1,75$$

b) Complemento de puesto en horas extraordinarias

$$1 \text{ h. Extra nocturna} = \frac{\text{S. B./día} \times 5}{n^{\circ} \text{ días de trabajo} \times 7,5 \text{ horas}} \times 0,25 \times 1,75$$

7. DESCUENTOS

a) Incidencias sin sueldo inferiores a una jornada

- retrasos
- salidas particulares
- incumplimiento de horario flexible
- paro laboral
- * Descuento sobre Salario Base y Antigüedad:
- Tiempo de incidencia = T
- Parte proporcional de sábados = $\frac{1}{5} T$
- Parte proporcional de domingos = $\frac{1}{5} T$
- Parte proporcional de festivos = $\frac{n^{\circ} \text{ festivos/año}}{n^{\circ} \text{ días trabajo/año}} T$

Sólo para el paro laboral: Se descuenta solo el día festivo incluido dentro del periodo de huelga.

$$- \text{Parte proporcional de pagas extras} = \frac{\text{nº días pagas extra}}{\text{nº de días laborables trimestre}} T$$

* Descuento sobre complementos de puesto y de productividad:

- Únicamente sobre el tiempo de ausencia.

b) Incidencias sin sueldo de jornada completa inferior a 30 días

- Permiso sin retribuir
- Faltas sin justificar
- Faltas justificadas
- Faltas por sanción
- Paro laboral

* Descuentos sobre salario base y antigüedad

- Tiempo de incidencia = T

$$- \text{Parte proporcional de sábados} = \frac{1}{5} T$$

$$- \text{Parte proporcional de Domingos} = \frac{1}{5} T$$

$$- \text{Parte proporcional de festivos} = \frac{\text{nº festivos/año}}{\text{nº días trabajo/año}} T$$

$$- \text{Parte proporcional de pagas extras} = \frac{\text{nº días pagas extra}}{\text{nº de días laborables trimestre}} T$$

Para el paro laboral, únicamente los días festivos incluidos dentro del período de huelga.

• Descuento sobre complementos de puesto y de productividad:

- Únicamente sobre el tiempo de ausencia.

c) Incidencias sin sueldo superiores a 30 días.

Se aplican los mismos descuentos del apartado anterior, más la parte proporcional de vacaciones correspondiente al número de días trabajados según la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento de vacaciones} = \frac{\text{nº de días laborables de vacaciones}}{\text{nº de días laborables del año}} T$$

d) Permisos retribuidos.

* Descuentos sobre salario base y antigüedad.

No se aplican descuentos.

Descuentos sobre complementos de puesto.

Se aplicará el tiempo de incidencia con la excepción de que la ausencia se produzca para ejercer el derecho al voto en elecciones sindicales, locales, autonómicas, nacionales o de la Unión Europea.

Descuentos sobre complemento de productividad.

Se aplicará el tiempo de incidencia en permisos de jornada completa por matrimonio, para concurrir a las convocatorias de exámenes en centros de enseñanza oficial u homologados, traslado de domicilio habitual y asistencia a consultas médicas, así como en las compensaciones.

d) Enfermedad común.

Para el cálculo del complemento de enfermedad a cargo de la empresa se considerará el 100% del salario base, salario lineal y antigüedad, no abonándose los conceptos de complementos de puesto y de productividad.

ANEXO III

NORMAS SOBRE CONCURSOS

Normas sobre concursos- oposición

La normativa sobre concursos- oposición corresponde al siguiente detalle:

A. Convocatorias.

La Dirección de IMBISA hará públicas las convocatorias de las vacantes a cubrir mediante oposiciones, donde deberán constar necesariamente los siguientes datos:

- Número de vacantes a cubrir
- Categoría profesional asignada a las vacantes
- Departamento de destino
- Composición nominativa del Tribunal calificador.
- Pruebas a realizar y carácter de las mismas (eliminador o no)
- Los programas de las pruebas.

B. Candidatos

Podrán participar en las oposiciones convocadas por IMBISA todo el personal a su servicio, con la excepción recogida en el Artículo 13.

Todo aspirante a un concurso oposición/proceso de selección, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias deberá haber ostentado su categoría profesional actual al menos durante un año desde su contratación como trabajador fijo a excepción del personal reconvertido que conservando la antigüedad de su categoría anterior, ésta sea superior a un año.

C. Tribunal calificador

Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos por un Presidente y un Secretario nombrados por la Dirección de IMBISA y un número variable de vocales, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de 4 miembros propuestos por la Dirección de IMBISA y 3 miembros por los trabajadores, de los cuales dos corresponden a igual o superior categoría del área profesional del puesto a cubrir y un tercero al Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reducirían a 2 miembros la participación en el Tribunal, reduciéndose igualmente el número de vocales de la Dirección de IMBISA.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal calificador deberá estar nombrado para su público conocimiento el día que sea hecha pública la convocatoria. Asimismo, se harán públicas las modificaciones que se produzcan en el mismo a lo largo del concurso-oposición.

Son competencias del Tribunal:

- La elaboración de las pruebas
- La calificación de las mismas
- La resolución de las impugnaciones
- La resolución sobre admisión de candidatos
- La certificación de cuantos datos sean requeridos sobre la marcha del concurso-oposición.

El Tribunal calificador decidirá el tipo de pruebas a realizar, el orden de las mismas y su consiguiente ponderación, dependiendo del contenido de los trabajos a efectuar, cuya información deberá constar necesariamente en el momento de hacerse pública la convocatoria. Para la determinación del orden de las pruebas se tendrán en cuenta las necesidades del proceso productivo.

D. Plazos

Todos los plazos comenzarán su cómputo a partir del día siguiente de la publicación del aviso a que hagan referencia.

Una vez acordada la necesidad de cubrir una vacante conforme a las reglas previstas en los Artículos 8º y 10º de este Convenio, se designarán a la mayor brevedad los miembros del Tribunal en representación de la Dirección de IMBISA y de los trabajadores; una vez designados y dentro de los siete días naturales siguientes, se efectuará el nombramiento, se celebrará la primera reunión del Tribunal y se hará pública la convocatoria del concurso-oposición. Se abrirá un período de tres semanas de presentación de reclamaciones a la convocatoria, que serán resueltas por el tribunal antes de la celebración de la primera prueba.

El plazo de presentación de instancias será de 15 días naturales a contar desde la publicación de la convocatoria, tras lo cual se publicará relación de candidatos admitidos y excluidos al concurso-oposición.

Si antes del inicio de las mismas se produjesen nuevas vacantes de la misma categoría, se abrirá un nuevo plazo de admisión de instancias en diez días naturales más.

La primera prueba se iniciará dentro de los 14 días naturales siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias y la duración máxima del concurso-oposición será de tres meses desde la publicación de la convocatoria.

El llamamiento para cada prueba se anunciará como mínimo con 3 días laborables de antelación a la celebración de ésta.

Publicados los resultados de cada prueba, los candidatos dispondrán de un plazo de 3 días laborables para solicitar la revisión de su ejercicio, debiendo el tribunal proceder a la misma en los 3 días laborables siguientes.

Asimismo, dispondrán de 7 días laborables desde la publicación de los resultados finales para presentar impugnación a las pruebas, quedando resuelto el concurso-oposición de no mediar impugnaciones. En caso contrario, se interrumpirán los plazos hasta su resolución, disponiendo el Tribunal de un máximo de quince días laborables para resolver las impugnaciones presentadas, recogiendo en un acta definitiva los acuerdos tomados al respecto, que dará por finalizado el concurso-oposición en vía previa en el orden laboral.

La firma del acta final de resultados se efectuará como máximo 7 días naturales después de finalizado el último ejercicio o de la fecha en que el tribunal resuelva las impugnaciones presentadas.

Los aspectos económicos surtirán efectos en el plazo de 7 días naturales desde la firma del acta final. En el plazo máximo de 1 mes a contar desde los efectos económicos, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo puesto.

La publicación y recepción de instancias en turnos de vacaciones anuales reglamentadas se hará con un plazo de un mes (tres semanas de un mes y una del siguiente o anterior), para que toda la plantilla de IMBISA pueda informarse y presentar instancias.

E. Aprobados

Tras cada prueba se publicará la relación nominal de los candidatos que hayan alcanzado el mínimo establecido para superarla, con indicación de la puntuación obtenida. Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos a las personas que hayan obtenido mayor puntuación y, en el caso de igualdad a las del género menos representado en la categoría profesional a cubrir y de continuar el empate, por antigüedad del candidato en IMBISA. Se puntuará cada prueba de 1 a 10, considerándose a partir de 5 puntos como aprobado.

La publicación de las notas se realizará tras cada prueba siempre y cuando la siguiente prueba no se realice ese mismo día o en días consecutivos.

En los concursos y procesos restringidos:

- Se publicará la nota obtenida en las distintas pruebas, aunque los candidatos no hayan aprobado, cuando éstas no sean eliminatorias.
- Sólo se publicarán los candidatos aprobados cuando se trate de pruebas eliminatorias, cada uno con su nota correspondiente.

En los procesos libres para cubrir plazas temporales o crear bolsas de empleo, se publicarán todos los candidatos presentados con su correspondiente nota, aunque no hayan aprobado.

El candidato que resulte aprobado en más de una selección, cuyos resultados hayan sido publicados en un período inferior a 30 días, deberá optar por una de las plazas. El plazo para optar a ocupar una u otra plaza será de 3 días hábiles.

En los procesos para cobertura de vacantes de Auxiliares de Producción se tendrá en cuenta además del orden de aprobados, la opción de elegir primero el trabajador en función de su aptitud, pudiendo elegir puesto con carácter preferente los trabajadores con problemas médicos.

F. Revisiones de examen e impugnaciones

Las revisiones de exámenes o impugnaciones podrán efectuarse en los plazos establecidos; respecto a las revisiones de exámenes, todo candidato que lo solicite en plazo tendrá derecho a comprobar de forma personal su ejercicio y las puntuaciones asignadas al mismo.

Las peticiones de revisión o impugnaciones irán dirigidas al Secretario del Tribunal calificador y se presentarán de la misma forma y en el mismo lugar que la presentación de instancias.

G. Actas

Se confeccionarán las correspondientes actas de cada reunión por el Secretario del Tribunal, figurando en ellas todas las incidencias que se produzcan durante el transcurso del concurso-oposición, incluyéndose las puntuaciones parciales y totales de los candidatos, obtenidas en las diferentes pruebas. Durante el concurso oposición se remitirá copia de las actas a la representación de los trabajadores.

H. Pruebas

Las pruebas del examen deben ser seleccionadas lo más próximo posible al inicio del mismo.

Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc. válido para poder impedir conocer el nombre de los candidatos en el momento de la corrección.

Siempre que el candidato deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él, si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina.

Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir.

Cuando las características del puesto lo requieran se realizarán pruebas psicotécnicas, como complemento de las teórico-prácticas.

La no comparecencia a alguna de las pruebas implicará el desistimiento al proceso por parte del candidato.

La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso-oposición.

Durante la selección, las vacantes se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría.

Los plazos del concurso-oposición quedarán suspendidos durante los periodos vacacionales pactados, siempre que coincidan dichos plazos con las vacaciones reglamentarias de alguno de los opositores.

Suspensión de plazos de revisión, impugnación y supuesto de espera por aprobar en más de una selección por vacaciones reglamentarias debe tenerse que cuenta que el convenio marca que los plazos de los concursos oposición quedarán suspendidos durante los periodos vacacionales pactados, siempre que coincidan dichos plazos con las vacaciones reglamentarias de alguno de los opositores, por lo que evidentemente se tendrá en cuenta este criterio para establecer los plazos de solicitud de revisión de examen, revisión el examen, impugnar y para la consideración de los 30 días en el supuesto de que el trabajador resulte aprobado en más de una selección.

Por lo que se considerará que los periodos vacacionales de los candidatos que estén dentro de los pactados, no se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de plazos.

I. Bonificación por antigüedad

En aquellas oposiciones que, por decisión del Tribunal calificador, contemplen una prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los años de antigüedad en IMBISA con arreglo al siguiente baremo:

- Antigüedad efectiva hasta 10 años 0 puntos
- Antigüedad efectiva entre 10 y 20 años 1 punto
- Antigüedad efectiva entre 20 y 30 años 1,5 puntos
- Antigüedad efectiva más de 30 años 2 puntos

Estas bonificaciones tendrán efectos únicamente para el acceso a las siguientes pruebas del concurso oposición, pero no serán tomadas en consideración en la ponderación de las calificaciones y consecuentemente en la propia determinación final de los aprobados

J. Compensación de horas por parte de los Tribunales de los concursos-oposición, procesos de selección internos y/o externos

Los miembros del tribunal que realicen sus funciones fuera de su jornadas laboral, tendrán derecho a compensar hora por hora las realizadas cuando se trate de horas en días laborables, cuando se trate de horas en días no laborables la compensación será de 1,75 por hora, realizándose esta compensación dentro de los doce meses siguientes. La compensación por este concepto es para 2016 de 18,35 euros/hora.

Los trabajadores podrán disfrutar dichas horas a su conveniencia, previa solicitud al Departamento correspondiente con una antelación máxima y mínima de quince y cinco días laborales respectivamente. En el caso de que la solicitud no fuera concedida, el Departamento de Recursos Humanos lo pondrá en conocimiento del trabajador por conducto de su Dirección con un plazo mínimo de dos días laborables de antelación a la fecha del disfrute."

Los miembros del Comité de Empresa que formen parte del Tribunal también tendrán derecho al mismo tratamiento sin que el tiempo empleado vaya a cuenta de las horas sindicales.

K. Efectos irreversibles de los Concursos-Oposición y los Procesos de Selección

Todos aquellos trabajadores que obtengan una plaza por concurso oposición, consolidan con los efectos correspondientes la nueva categoría y nivel retributivo, sin vuelta atrás e independientemente de los resultados de valoración que tenga pendiente de anteriores puestos de trabajo.

No obstante, percibirá en caso de incremento de nivel, los atrasos correspondientes hasta la fecha de efectividad de su nueva categoría.

L. Criterios de Desempate

En los procesos restringidos los criterios de desempate serán, en primer lugar, el género menos representado en la categoría profesional a cubrir y, en segundo, la antigüedad del candidato en IMBISA

En los procesos libres se establece también como primer factor de desempate el género menos representado en la categoría profesional a cubrir y, como segundo, la experiencia profesional dentro del mismo grupo profesional. A estos efectos se considerará como fecha límite para el cómputo el último día de presentación de instancias del proceso convocado. Así mismo, a fin de no generar duplicidad de beneficios, este segundo criterio no se tendrá en cuenta cuando dicha experiencia profesional se bonifique en la fase de concurso.

En todos los casos los Tribunales podrán establecer otros criterios, que serán de aplicación con posterioridad a los expuestos.

M. Personal apto con restricciones

Entre el personal apto con restricciones habrá que distinguir tres situaciones: aptitud con restricciones para cubrir una plaza diferente a la que se tiene y que dichas restricciones afectan a funciones, el mismo caso pero cuando no afecta a la restricción sino al turno de trabajo y restricciones sobrevenidas cuando ya se está desempeñando el puesto, afecta a función o a turno.

En el primer caso aptitud con restricciones para cubrir un nuevo puesto que afecta a funciones, el candidato no podrá acceder a la cobertura de la plaza, independientemente de que ésta sea fija o temporal y de que su cobertura se realice mediante concurso oposición restringido, proceso de selección interno, proceso de selección externo, bolsa de trabajo y/o concurso oposición / pruebas de selección restringidas utilizadas como Bolsa de Trabajo para realizar superior categoría.

En el segundo caso cuando las restricciones para cubrir un puesto diferente al que se tiene solo afecta al turno de trabajo, no se tendrá en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior.

En el tercer supuesto restricciones sobrevenidas cuando ya se está desempeñando el puesto de trabajo. Tampoco se tendrá en cuenta lo expuesto para el primer caso, siendo objeto individual de valoración conjunta con el Departamento como sucede actualmente independientemente que afecte a función o turno de trabajo.

BONIFICACIONES EN CONVOCATORIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL (CONCURSOS-OPOSICIÓN Y PROCESOS DE SELECCIÓN)

1.- Alcance

El presente acuerdo será de aplicación en todas las convocatorias de selección de personal, procesos de selección libre o concursos-oposición.

2.- Características

En las convocatorias cuya titulación exigida sea Formación Profesional o superior solo se puntuarán los conceptos recogidos en el apartado a. 1).

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de una fase de concurso de méritos y una fase de oposición. La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio ni servirá para superar los ejercicios de la fase de oposición. La nota final del candidato vendrá dada por la suma de las puntuaciones de la fase de concurso y de la fase de oposición.

El candidato deberá justificar los méritos alegados. No se tendrán en cuenta los que sean posteriores a la fecha de finalización del plazo de recepción de instancias.

Los conceptos a puntuar están condicionados a que sean aceptados por el Organismo correspondiente en la aprobación de las bases de cada proceso.

Si alguno de los conceptos no fuera aceptado en la aprobación de las bases, se mantendrían los restantes conceptos, acordándose modificar su peso con el fin de mantener el equilibrio entre las ponderaciones del apartado a) y las del apartado b).

Se puntuarán los siguientes conceptos:

a) Experiencia laboral y situación de demanda de empleo.-

a.1) Experiencia laboral dentro de IMBISA:

Se puntuará por cada mes completo hasta cumplir los siguientes topes máximos:

		MESES	PUNTOS (MÁX.)
Misma categoría profesional	0,0125/mes	60	0,750
Distinta categoría profesional	0,0065/mes	60	0,375

En este apartado solo se puntuará la experiencia profesional adquirida en los cinco años anteriores a la fecha de finalización de recepción de instancias.

a.2) Experiencia laboral dentro del Sector Público Estatal:

Se considerará incluido en este concepto el tiempo trabajado en el Sector Público Estatal.

Se puntuará por cada mes completo hasta cumplir los siguientes topes máximos:

		MESES	PUNTO (MÁX.)
Misma categoría profesional	0,0067/mes	60	0,40
Distinta categoría profesional	0,0033/mes	60	0,20

En este apartado solo se puntuará la experiencia profesional adquirida en los cinco años anteriores a la fecha de finalización de recepción de instancias.

a.3) Situaciones en las que el opositor sea demandante de empleo:

Se asignarán las siguientes puntuaciones:

Parados de larga duración (> 1 año)	0,15
Parados mayores de 45 años	0,15
Demandantes de primer empleo	0,15
Parados menores de 25 años	0,15

La puntuación máxima por todos los conceptos incluidos en este apartado a.3), será de 0,3.

La puntuación total resultante de sumar todos los conceptos incluidos en este apartado a), no podrá exceder de un punto, aunque la suma fuera una cantidad superior.

Cuando el candidato sea admitido al proceso mediante cualquiera de las opciones de experiencia profesional se le descontará en la fase de concurso el periodo que hubiera servido para su admisión. No obstante, el periodo necesario como requisito para ser admitido al proceso será considerado con independencia del momento en que se desarrolló.

b) Titulación de Formación Profesional.-

Se puntuará el disponer de las siguientes titulaciones:

Formación Profesional ciclo formativo medio, de(*) :	
- Artes Gráficas	0,50
- Electricidad y Electrónica	0,50
- Fabricación Mecánica	0,50
- Instalación y Mantenimiento	0,50
Formación Profesional ciclo formativo superior, de(*) :	
- Artes Gráficas	0,75
- Electricidad y Electrónica	0,75
- Fabricación Mecánica	0,75
- Instalación y Mantenimiento	0,75

(*) Y titulaciones de formación profesional equivalentes en otros planes de estudios.

La puntuación total resultante de sumar todos los conceptos incluidos en este apartado b), no podrá exceder de 0,75 puntos, aunque la suma fuera una cantidad superior.

La puntuación total resultante de sumar todos los conceptos incluidos en los apartados a) y b), no podrá exceder de un punto y medio, aunque la suma fuera una cantidad superior.

HOMOGENEIZACIÓN DE LOS CONCURSOS-OPOSICIÓN Y LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
A) CRITERIOS A APLICAR EN LAS PRUEBAS DE INGLÉS:

Según el nivel de inglés que tenga el puesto de trabajo en su valoración:

1. Entender sentido de textos técnicos, sin traducción:

En este caso se puede realizar una prueba de inglés específica o incluir preguntas en inglés en el examen teórico, a elección del Tribunal. Si se realizase prueba de inglés específica, ésta sería no eliminatoria, con una ponderación del 5% sobre el total.

2. A nivel de lectura y traducción de textos técnicos con ayuda de diccionario. Nivel A1/A2 del Actual Marco de Referencia Europeo:

- El Tribunal puede elegir uno u otro nivel.
- Se realiza prueba de inglés específica, siendo no eliminatoria, con una ponderación del 10%.

3. A nivel de lectura y traducción de textos técnicos, de lectura y conversación no necesariamente correctas (únicamente para entenderse). Nivel B1/B2 del Actual Marco de Referencia Europeo:

- El Tribunal puede elegir uno u otro nivel.
- Si el Tribunal elige el nivel B1: Se realiza prueba de inglés específica, siendo no eliminatoria, con una ponderación del 15%.
- Si el Tribunal elige el nivel B2: Se realiza prueba de inglés específica, pudiendo elegir que sea eliminatorio o no eliminatorio:
 - Si es no eliminatorio, con una ponderación del 15%.
 - Si es eliminatorio, con una ponderación del 20%.

4. Leer, escribir y hablar correctamente. Nivel C1/C2 del Actual Marco de Referencia Europeo:

- El Tribunal puede elegir uno u otro nivel.
- Se realiza prueba de inglés específica, siendo siempre eliminatoria y con una ponderación máxima del 25%.

Se publicará, en la convocatoria del concurso oposición o proceso de selección, el nivel de la prueba de inglés que se vaya a llevar a cabo.

B) PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS EN LOS CONCURSOS-OPOSICIÓN Y PROCESOS DE SELECCIÓN DE TÉCNICOS:

- Podrán realizarse exámenes teórico-prácticos en una sola prueba.
- En los casos en los que se realicen prueba teórica y práctica:

- Cuando se realice una prueba teórica y una prueba práctica, la ponderación será:

- Prueba teórica 40%
- Prueba práctica 60%

Si hubiera que realizar alguna otra prueba, el porcentaje de ponderación de las restantes pruebas reduciría la ponderación de las pruebas indicadas anteriormente, a elección del Tribunal.

ANEXO IV

CONTRATOS EN FORMACIÓN Y PRÁCTICAS

1. Contratos para la formación

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Está regulado en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1529/2012 y Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre modificada por Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, y tendrá la siguiente retribución pactada:

- 1º año: 40 por 100 del nivel salarial 1
- 2º año: 50 por 100 del nivel salarial 1

En ningún caso la parte de jornada que se dedique a la formación teórica (15 por 100) supondrá descuento alguno proporcional a la jornada. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

El número máximo de este tipo de contrataciones no superará el 2 por 100 de la plantilla total de IMBISA sujeta a Convenio Colectivo.

2. Contratos en prácticas.

El contrato en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Está regulado en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, y lo que establezca la normativa vigente en cada momento, pactándose las siguientes retribuciones:

a) Titulados de F.P. básica en prácticas:

- 1er año: nivel salarial 1
- 2º año: nivel salarial 2

b) Titulados de F.P. de grado medio en prácticas:

- 1er año: nivel salarial 3
- 2º año: nivel salarial 4

c) Titulados de F.P. de grado superior en prácticas:

- 1er año: nivel salarial 5
- 2º año: nivel salarial 6

d) Grados universitarios

- 1er año: nivel salarial 7
- 2º año: nivel salarial 8

e) Másteres universitarios

- 1er año: nivel salarial 8
- 2º año: nivel salarial 9

ANEXO V
RECIBO DE NOMINA

 imbisa IMPRENTA DE BILLETES C/ Jorge Juan 106, 28009 Madrid – CIF: A87299848 N° DE INSCRIPCIÓN EN LA S.S: NÓMINA/RECIBO DE: CORRESPONDIENTE A:	N.I.F	APELLIDOS Y NOMBRE		RÚBRICA		
	CAT.PROFESIONAL		NIVEL	C.COSTE		
	N° AFIL.S.S	F.INGRESO	F.ANTIGUEDAD	U.	T.	Q.

FECHA	CLAVE	CONCEPTO	DÍAS/HORAS	DEVENGOS	RETENCIONES

APORTACION DE LA EMPRESA						TOTAL DEVENGOS	TOTAL RETENCIONES
C.COMUNES	AT y EP	DESEMPLEO	F.PROF	FOGASA	HHEE		
BASE SUJETA A I.R.P.F		% I.R.P.F	BASE GRUPO S.S			TOTAL LIQUIDO	
			GRUPO	MÍNIMA	MÁXIMA		

BASE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL					ACC. TRAB. Y ENF.PROF.		%DESEMP. Y F.P.
REMUNERACIÓN	P.P EXTRAS	TOTAL	BASE COTIZACIÓN	%S.S	CNAE	BASE	

FECHA DE EMISION:

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA:



DIRECTOR GENERAL



JULIO JAVIER DE ANCOS MORALES

ANEXO VI

BOLSAS DE TRABAJO

PRIMERA: OBJETO

El contenido de este documento tiene por objeto la regulación de los criterios básicos de constitución, funcionamiento y gestión de las bolsas de empleo constituidas o que se vayan a constituir en IMBISA para la cobertura de puestos de trabajo con carácter temporal.

SEGUNDA: CONSTITUCIÓN

Las Bolsas de Trabajo podrán crearse:

- En primer lugar, aprovechando las pruebas selectivas de convocatorias realizadas para la cobertura de vacantes con carácter indefinido, quedando constituida en este caso por el personal aprobado que no obtenga plaza. Estas bolsas son de carácter específico y tienen prioridad sobre las generales.
- En segundo lugar, mediante convocatoria pública de una determinada bolsa de trabajo, que tendrá carácter general y que se utilizará para cubrir plazas cuando no haya bolsa específica o carezca de efectivos disponibles.
- Cuando se presenten necesidades temporales en categorías para las que no se disponga ni de bolsa específica ni de general se realizará proceso de selección específico, funcionando con el mismo criterio.

El número de componentes de cada Bolsa vendrá determinado por aquellas personas que hayan superado las pruebas selectivas, quedando clasificadas por la nota obtenida en orden de mayor a menor, estableciendo que las calificaciones llevarán hasta tres decimales.

CRITERIOS DE DESEMPATE

Se establece como primer factor de desempate el género menos representado en la categoría profesional a cubrir y, como segundo, la experiencia profesional en IMBISA dentro del mismo grupo profesional. A estos efectos se considerará como fecha límite para el cómputo el último día de presentación de instancias del proceso convocado. Así mismo, a fin de no generar duplicidad de beneficios, este segundo criterio no se tendrá en cuenta cuando dicha experiencia profesional se bonifique en la fase de concurso.

En todos los casos los Tribunales podrán establecer otros criterios, que serán de aplicación con posterioridad a los expuestos.

Para la composición del Tribunal Calificador se utilizarán los criterios que ya vienen establecidos en este convenio para los concursos.

Bolsas de trabajo que se crean para contrataciones temporales:

BOLSA GENERAL	BOLSAS ESPECÍFICAS
Auxiliares	Auxiliar de Producción
Impresión	Oficial 2ª Máquina Tipográfica-Valores 2 ó más colores Oficial 2ª Máquina Offset-Valores 2 o más colores Oficial 2ª Máquina Calcográfica 2 o más colores Autocontrol Oficial 2ª Máquina Serigrafía-Hot Stamping 2 o más colores
Manipulado y Revisión	Oficial 2ª Máquina Corte y Empaquetado de Billetes Controlador Producto en Curso
Mantenimiento Eléctrico	Oficial 2ª Eléctrico-Electrónico Mantenimiento Destacado
Mantenimiento Mecánico	Oficial 2ª Mecánico de Mantenimiento Destacado
Almacenes	Almacenero Almacenero del Almacén Automático
Técnicos Prevención Riesgos Laborales	Técnico Superior Prevención Riesgos Laborales Técnico Intermedio Prevención Riesgos Laborales
Bolsa de Informática	

TERCERA: VIGENCIA

La vigencia de cada bolsa será desde que se publica hasta:

1. La creación de una nueva de la misma categoría.
2. La ausencia de integrantes en la bolsa.

CUARTA: REQUISITOS

Para ser integrante de las listas que configuran cada bolsa de trabajo deberán reunirse los requisitos que se establezcan en cada convocatoria y superar las pruebas que determine el Tribunal Calificador.

QUINTA: ORGANO GESTOR

Una vez efectuada la publicación de las personas que conforman la bolsa de trabajo, la gestión corresponde a la Dirección de Recursos Humanos.

No obstante, independientemente de que por parte del Órgano Gestor se facilite información puntual al Comité de Empresa, éste puede participar activamente a través de las personas que haya designado para la formación de la Comisión de Seguimiento que se menciona en la base décima y de acuerdo a las competencias que le atribuye.

SEXTA: PROCEDIMIENTO

- El departamento que tenga que cubrir algún puesto de trabajo con carácter temporal lo comunicará a la Dirección de Recursos Humanos por escrito, justificando adecuadamente la necesidad.

Tan pronto se reciba y se haya decidido la contratación, la Dirección de Recursos Humanos informará al Comité de Empresa sobre esta necesidad, comunicándole así mismo la bolsa de empleo que se va a utilizar, duración y modalidad de contratación.

- Cada contrato a realizar se ofrecerá a la persona que ocupe en la bolsa la posición de mayor preferencia.
- Las ofertas de trabajo se notificarán telefónicamente al interesado por riguroso orden y, en caso de ausencia o rechazo se le comunicará dicha oferta mediante telegrama. Si en el plazo de 3 días hábiles posteriores a la fecha de recepción del telegrama el candidato no responde, se entenderá que renuncia a la oferta, pasando a ocupar la última posición de la bolsa de trabajo temporal, salvo que se encuentre en alguna de las circunstancias que generan situación de suspensión temporal de la bolsa, cuyas especificaciones se contemplan en la base séptima.
- Durante la vigencia de la bolsa de trabajo la contratación o contrataciones de la misma persona que suponga una duración inferior a 360 jornadas dará lugar a mantener al interesado en la bolsa en el mismo orden de prelación originario.

Si la duración supera dicho plazo, el interesado pasará a ocupar el último lugar de dicha bolsa.

- Si un candidato figura en diferentes bolsas y se presentan a la vez varias posibilidades de contratación temporal, se le ofrecerán todas esas posibilidades a fin de que opte por la que más le interese, pasando a ocupar la última posición de las demás.
- Cuando el trabajador ya se encuentre contratado temporalmente en la Empresa y surja la necesidad de cobertura de plaza en otra bolsa en la que también figura incluido, se ofrecerá esta posibilidad, excepto para cobertura de plazas en categorías profesionales pertenecientes al mismo grupo de categorías de la bolsa general, debiendo renunciar previa y voluntariamente por escrito al contrato que tiene formalizado y pasando a ocupar la última posición de esa bolsa relacionada con el contrato al que renuncia.
 - Para evitar la inoperatividad de que las ausencias continuadas de un trabajador por diferentes motivos derivados de un mismo hecho causante puedan ser suplidas por diferentes personas de la bolsa sin que dé tiempo siquiera a formarse a sus ocupantes, los distintos contratos que se formalicen podrán realizarse con la misma persona de la bolsa siempre y cuando no haya rebasado los 360 días que fija el acuerdo. En todo caso, si el motivo de la contratación se prevé que tenga una duración de 6 meses o superior, se tendrá en cuenta, el orden de la bolsa de trabajo para decidir sobre quien recae dicha contratación.

A fin de evitar problemas a la hora de finalizar, se tendrán en cuenta los siguientes criterios en las contrataciones temporales por cobertura de vacante.

- Cuando se realice un contrato por cobertura de vacante relacionado con un concurso-oposición o proceso de selección ya convocados, se hará constar en las condiciones particulares del contrato el número de concurso-oposición o la referencia del proceso de selección.
- Si se formaliza por cobertura de vacante antes de que esté convocado el proceso de selección o el concurso oposición, cuando se convoque se hará constar como referencia de identificación el contrato ya formalizado (rúbrica del trabajador temporal).

Concluido el concurso-oposición o proceso de selección finalizará el contrato temporal a él asociado.

Cuando no se cubran todas las vacantes convocadas y/o las personas contratadas temporalmente procedan de bolsas diferentes, a la hora de finalizar los contratos se tendrá en cuenta el siguiente criterio:

- En primer lugar, finalizarán todos los contratos formalizados al amparo de bolsas antiguas que ya no están en vigor. Dentro de estas, primero los contratos relacionados con bolsas generales y posteriormente con las específicas y, en cada una, por orden de menor a mayor nota.
- En segundo lugar, finalizaran los contratos formalizados al amparo de bolsas generales en vigor, por orden de menor a mayor nota.
- En último lugar, finalizaran los contratos formalizados al amparo de bolsas específicas en vigor, por orden de menor a mayor nota.

Cuando se produzca amortización de vacantes en un departamento, la finalización de contratos temporales se realizará dentro del personal contratado en dicho departamento en esa modalidad y para esa categoría profesional, por orden de nota de menor a mayor. Si hubiera personal temporal cedido por otros departamentos, no le será de aplicación dicho criterio, regresando previamente a su departamento de origen.

A estos efectos tendrán tratamiento de bolsas específicas aquellas que, aunque no figuren asociadas a una bolsa general, provienen de procesos de selección externa o procesos libres temporales utilizados para contrataciones concretas.

SEPTIMA: SITUACIÓN DE SUSPENSIÓN EN LA BOLSA

Se considera causa justificada para rechazar una oferta de empleo temporal la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias debidamente alegada y acreditada:

- Enfermedad, accidente, permiso por matrimonio, riesgo durante el embarazo, maternidad, riesgo durante la lactancia natural, paternidad, adopción y acogimiento o por razones de violencia de género.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Una vez finalizada la causa de la suspensión, para ser contratado, el interesado deberá justificar a IMBISA en un plazo de 3 días hábiles tal circunstancia, excepto en los casos de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y razones de violencia de género, que deberá justificarse en el momento de rechazar la oferta. No cumplir con esta obligación supondrá la baja definitiva en la bolsa de empleo.

OCTAVA: MODIFICACIÓN EN LA POSICIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO

Serán causas de modificación en la posición de la bolsa pasando a ocupar la última posición, las siguientes:

- Rechazar una oferta de empleo, salvo que el interesado se encuentre en alguna de las situaciones previstas de suspensión.
- No responder a una oferta de empleo que haya sido notificada por telegrama en el plazo de tres días hábiles posteriores a la fecha de recepción.
- Imposibilidad de localización por no haber notificado a IMBISA el cambio de domicilio o teléfono, que ocasionará la devolución del telegrama por “desconocido” o “ausente”.
- Haber cesado voluntariamente durante la vigencia de un contrato relacionado con la misma bolsa de empleo temporal para establecer uno nuevo con IMBISA.

NOVENA: EXCLUSIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO

- No justificar la causa que genera la situación de suspensión.
- Haber cesado voluntariamente durante la vigencia de un contrato relacionado con la misma bolsa de empleo temporal sin establecer uno nuevo con IMBISA.
- Despido procedente

DÉCIMA: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Tal y como ya se ha comentado en otros apartados, se establecerá una Comisión de Seguimiento que velará para que las contrataciones se efectúen conforme a los criterios establecidos y resolverá en primera instancia las reclamaciones que se planteen, reuniéndose cuantas veces sea necesario.

Estará compuesta:

- Por los trabajadores, un representante del Comité de Empresa.
- Por la empresa, un representante designado por la Dirección de Recursos Humanos.

Esta Comisión puede estar formada por la mismas personas para alguna o todas las bolsas de empleo o por diferentes personas para cada bolsa.

Las incidencias que no pueda resolver esta Comisión se elevarán a la Comisión Paritaria.

UNDÉCIMA: RECURSOS

Contra los acuerdos de gestión o exclusión de las bolsas de empleo podrá interponerse los recursos recogidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ANEXO VII**MODIFICACIÓN DE LA JORNADA POR NECESIDADES EXCEPCIONALES**

Según lo acordado en el Artículo 17 del Convenio Colectivo, las modificaciones de jornada por necesidades excepcionales de producción, debidas a la sobrecarga de trabajo extraordinario por demanda de los clientes, se llevará a cabo de la siguiente forma:

Primero.- El procedimiento se iniciará con la remisión al comité de empresa por la Dirección de IMBISA de la documentación acreditativa de la necesidad y los cálculos con los que se pretenda justificar la necesidad de la modificación, demostrativos de que los compromisos productivos no pueden ser atendidos trabajando en régimen normal.

Segundo.-El comité de empresa emitirá informe al respecto en el plazo máximo de quince días contados a partir del día siguiente al de la fecha en que conste recibida la documentación facilitada por la Dirección, entendiendo justificada o no la necesidad y, en consecuencia, otorgando o no su conformidad con la modificación.

Tercero.- Transcurridos los quince días, recibido o no el informe del comité de empresa e independientemente de lo que en él se exprese, podrá la Dirección de IMBISA proceder al preaviso obligatorio a los trabajadores que fija el Artículo 41 del TRLET, sin perjuicio de las acciones que corresponden a las representaciones sindicales y a los trabajadores según el citado Artículo 41, en caso de disconformidad.

Cuarto.- Las posibles modificaciones adoptarán las siguientes formas:

Para los trabajadores cuya jornada se desarrolle habitualmente en turnos de 7,5 horas de presencia al día, 5 días a la semana de lunes a viernes, la conocida como Semana Industrial, en la que en cada ciclo de cuatro semanas cada trabajador afectado por la modificación trabajará tres de ellas, descansando la cuarta, en turnos de 8 horas diarias de presencia, 6 días a la semana, de lunes a sábado, en los siguientes horarios:

- Turno de noche: de 23,00 a 7,00 horas.
- Turno de mañana: de 7,00 a 15,00 horas.
- Turno de tarde: de 15,00 a 23,00 horas

Quinto.- A cada trabajador afectado por la modificación se le abonarán las cantidades siguientes a valores de 2017:

- Por sábado, domingo y/o festivo trabajado: la cantidad de 89,20 euros.
- Por la modificación temporal de la jornada: 94,50 euros, percibiendo la parte proporcional en caso de fracción de mes.

En ausencias de la jornada completa no se devengará esta retribución en los casos de enfermedad común, permiso sin sueldo, matrimonio, concurrir a las convocatorias de exámenes en centros de enseñanza oficial u homologados, traslado de domicilio habitual, asistencia a consultas médicas, faltas justificadas, faltas sin justificar, faltas por sanción, paro laboral y compensación de horas. En ausencias de parte de la jornada se abonará la gratificación siempre que el tiempo trabajado supere la mitad de la jornada.

Esta cantidad se actualizará cada año en la misma proporción que el resto de conceptos salariales

(03/33.153/18)

