

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10749 *Resolución de 26 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de EDF Fenice Ibérica, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa EDF Fenice Ibérica, SLU (código de Convenio número 90016052012006), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2016, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de octubre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EDF FENICE IBÉRICA, SLU

1. PREÁMBULO DEL CONVENIO

EDF Fenice Ibérica, SLU, es una empresa de servicios de eficiencia energética y medioambientales para la industria con más de 15 años de presencia en el mercado. En el marco del Plan estratégico de la compañía, uno de los principales objetivos estratégicos es el de consolidarse como referente y socio energético global para la industria en España.

El presente Convenio colectivo sienta las bases de adaptación del marco laboral a las necesidades del cliente, tomando una doble responsabilidad, en cuanto a reflejar la máxima flexibilidad posible para la prestación de sus servicios, con el objetivo de crecimiento y diversificación, ofreciendo asimismo una estabilidad y mejora de poder adquisitivo y beneficios sociales para los empleados de la compañía.

En el contexto de transición para las empresas y con una realidad de mercado cambiante e incierta, Fenice busca apoyar a sus clientes a través de soluciones innovadoras y de alto valor añadido que respondan a sus necesidades, tanto en materia de competitividad como de sostenibilidad.

En este contexto, se persigue mediante estas disposiciones una apuesta clara en cuanto a calidad en el servicio y profesionalización de la plantilla. Una mejora continua de nuestras competencias que redunde en una mayor productividad y desempeño eficiente, con base en la motivación de la plantilla y mediante medidas organizativas que faciliten la consecución de los objetivos.

Ejerciendo de manera diligente sus funciones y siempre con el objetivo del bienestar colectivo, acuerdan los firmantes el presente texto para regir las relaciones sociales, en calidad de Convenio colectivo de EDF Fenice Ibérica, SLU, para los años 2016 y 2017.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Constituye el objeto del Convenio la regulación de las relaciones de trabajo entre EDF Fenice Ibérica, SLU, y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo de EDF Fenice Ibérica, SLU, sitios en avenida de Aragón, 402, y calle Velázquez, 150, en Madrid; en avenida de Soria, 8, en Valladolid, y carretera de Fresnedilla, kilómetro 0,4, en Zarzalejo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Están afectados por el Convenio la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores adscritos a los centros de trabajo del artículo anterior, con excepción del personal de alta dirección.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

La vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 2016 hasta 31 de diciembre de 2017.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse tanto por la representación de Fenice como por la representación legal de los trabajadores.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de Fenice y a la autoridad laboral competente, si el denunciante fuera la Representación de los trabajadores y a esta y a la autoridad laboral competente si el denunciante fuera la Dirección de Fenice.

La mencionada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de 1 mes antes de la fecha de expiración del convenio por cualquiera de las partes.

Artículo 5. *Prórroga y ultractividad.*

En caso de acuerdo entre las partes o de no mediar denuncia el Convenio se prorrogará automáticamente por períodos de 12 meses.

Las partes se someterán a los órganos de mediación existentes a fin de solventar las discrepancias tras el transcurso del plazo máximo de negociación del nuevo Convenio colectivo sin que se haya alcanzado acuerdo. Se establecen 12 meses como período máximo de negociación, desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora.

En cualquier caso, expirado el término máximo de duración del Convenio, o el de su prórroga, el Convenio mantendrá su vigencia en tanto se mantengan abiertas las negociaciones.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y nulidad parcial.*

A efectos de la aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, quedarán sin efecto dichas disposiciones y seguirán aplicándose las restantes disposiciones del Convenio a no ser que se demuestre que sin las disposiciones viciadas Las Partes o una de ellas no hubieran prestado su consentimiento a la firma del Convenio.

En caso de declararse la nulidad de una o algunas de las disposiciones del Convenio, las partes se comprometen a solventar los problemas vinculados con la anulación de las disposiciones viciadas a través de la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantías personales.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por Fenice, de cualquier tipo o naturaleza y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, se consideraran absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Comisión de Aplicación e Interpretación

Artículo 8. *Comisión de Aplicación e Interpretación.*

1. Se constituye una Comisión de Aplicación e Interpretación del presente Convenio colectivo, constituida paritariamente 3 por miembros de la representación legal de los trabajadores, y por 3 representantes de la Dirección.

2. Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del ET.

d) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

3. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral.

4. Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

I. Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 2.a).

II. En cuanto a las funciones del apartado b), previo traslado por escrito de la consulta de interpretación o de aplicación de lo pactado.

III. Para el caso del apartado c) cuando surjan las situaciones señaladas en el mismo, atendiendo a los solicitantes con la máxima celeridad y con cumplimiento de los plazos establecidos en la ley.

IV. Para el caso del apartado d) a requerimiento de cualquiera de las partes, debiendo mediar como mínimo tres meses entre reuniones.

b) Convocatoria: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, incluida una comunicación mediante correo electrónico en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días contados a partir del requerimiento.

c) Quórum: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones

acompañados de asesores y deberán acompañar la documentación de que intenten valerse las partes.

d) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso del voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y por un representante de cada parte.

e) Domicilio: El domicilio se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en la sede de la empresa: Calle Velázquez, 150, 3.º, derecha, 28002 Madrid.

Artículo 9. *Sumisión de cuestiones a la comisión.*

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Aplicación e Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

Artículo 10. *Comisión de Seguridad.*

Las partes se comprometen a mantener la Comisión de Seguridad, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores. Dicha Comisión seguirá reuniéndose con periodicidad trimestral fijando a principios de año las fechas de las reuniones y levantando las correspondientes actas de las reuniones mantenidas. En casos de necesidad y urgencia, la Comisión de Seguridad será convocada por cualquiera de sus miembros antes de la expiración del plazo de tres meses.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y formación

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva y organizativa más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos en el presente Convenio.

Se constituirá una comisión paritaria para trabajar conjuntamente en el desarrollo del sistema de evaluación de las competencias para las distintas categorías profesionales.

Artículo 12. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las dos grandes áreas de Fenice, el Área de Operación y Mantenimiento (Centros Productivos) y el Área de Oficinas:

Área de Oficinas

Grupo 1: Trabajadores que realizan funciones administrativas de diferente nivel técnico que se ejecutan bajo supervisión sin tener bajo su responsabilidad la coordinación de un equipo de trabajo: Asistente de departamento. Auxiliar administrativo. Oficial administrativo de 2.ª Oficial administrativo de 1.ª

Grupo 2: Trabajadores que realizan funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas pudiendo tener bajo su responsabilidad la coordinación o dirección de un equipo de trabajo: Coordinador de área. Mando intermedio. Mando superior.

Área de Operación y Mantenimiento

Grupo 1: Trabajadores que realizan operaciones de diferente nivel técnico de especialización para las que no se requiere de una formación específica y que se ejecutan bajo supervisión de un coordinador o superior jerárquico: Peón. Prácticas primer año. Prácticas segundo año. Oficial de 3.^a primer año. Oficial de 3.^a segundo año. Especialista (B).

Grupo 2: Trabajadores que realizan tareas que requieren conocimientos técnicos específicos que se ejecutan con autonomía bajo la supervisión de un coordinador o superior jerárquico: Oficial de 3.^a (A). Oficial de 3.^a (B). Oficial de 2.^a. Oficial 2.^a E.

Grupo 3: Trabajadores que realizan funciones técnicas que requieren un alto grado de autonomía y que comportan una actividad técnica o profesional especializada. En este grupo se incluye también al personal que realiza funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas pudiendo tener bajo su responsabilidad la coordinación o dirección de un equipo de trabajo: Oficial de 1.^a Técnico operativo. Oficial 1.^a E. Jefe de taller.

Artículo 13. Formación.

Plan de formación: El borrador plan de formación será entregado a los Representantes Legales de los Trabajadores antes de la finalización del primer trimestre de cada año. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la aprobación del mismo en el plazo de quince días.

El seguimiento de los cursos de formación será uno de los requisitos fundamentales de la promoción profesional en el seno de Fenice y se incluirá en el Expediente del trabajador.

La empresa se compromete a establecer un mínimo de 8 horas año de formación por trabajador dentro de la jornada de trabajo en sus diferentes ámbitos durante la vigencia de este Convenio.

Fenice favorecerá la formación externa de los Trabajadores cuando ello sea preciso para el desarrollo de sus capacidades y la adquisición de nuevos conocimientos.

Formación permanente: Fenice entregará en el plan anual de formación, los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a nuevas tecnologías, prevención de riesgos laborales y en aquellas otras materias que se establezcan legalmente.

Esta formación será obligatoria. La empresa programará la misma en horario laboral. La formación realizada en horas de trabajo será abonada igual que la retribución correspondiente a la jornada ordinaria.

En caso de que la formación excepcionalmente fuera programada fuera de las horas de trabajo, la asistencia a la misma seguirá siendo obligatoria, salvo causa justificada, siendo compensada globalmente con 19 euros/hora. En caso de que corresponda, se abonarán gastos de manutención.

Formación para la mejora de competencias: La empresa promoverá acciones formativas tendentes al desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores y para mejorar su empleabilidad. Esta formación será voluntaria para el trabajador y se realizará fuera de la jornada laboral. Se podrán programar acciones de formación externa en las que la empresa se haga cargo de la totalidad o de parte de los costes de la misma, asimismo sujetos al aprovechamiento del trabajador.

Artículo 14. Vacantes.

En caso de vacantes, los correspondientes puestos de trabajo serán ocupados prioritariamente por los trabajadores de la plantilla de Fenice que tengan la formación, la experiencia, los conocimientos y los títulos idóneos para ello. En el supuesto de que más de un trabajador de la plantilla reúna los requisitos necesarios para ocupar la vacante, la empresa tendrá en cuenta la experiencia y las capacidades personales de los trabajadores. Las vacantes se harán públicas en los tableros de anuncios y a su vez se comunicarán a la RLT.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional

Artículo 15. *Movilidad funcional y polivalencia.*

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador. La variación en las condiciones técnicas de un puesto de trabajo no supone un cambio de funciones, sino sólo una modificación en la manera de realizarlas, por lo que, en ningún caso se considerará movilidad funcional aquel supuesto en el que se produzca un cambio tecnológico que simplemente implique una modificación en la forma de realizar el trabajo.

Por polivalencia se entiende la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo que deberán ser de categorías profesionales equivalentes dentro de un mismo grupo profesional.

Cuando la polivalencia se desarrolle en varias áreas de competencia se reconocerá bajo la denominación «E» cuando se desarrolle en grado suficiente de competencia conforme la matriz de competencias.

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (artículos 4.2.c) y 17.1 del ET).

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a los Grupos Profesional acordados en el presente Convenio colectivo.

Dentro de la movilidad funcional y cuando los conocimientos referentes al nuevo puesto de trabajo así lo requieran, Fenice organizará cursos de formación para permitir la plena adaptación del trabajador a su nuevo puesto de trabajo y vigilará y fomentará el proceso de adaptación del mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las funciones de categorías equivalentes a polivalencia por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador obtendrá el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a las funciones superiores realizadas desde el primer día en el que las lleve a cabo quedando constancia por escrito cuando así sea dando información a la representación legal de los trabajadores.

Cualquier cambio de puestos de trabajo se comunicará por escrito. La empresa se compromete a publicar en el tablón de anuncios un organigrama actualizado en cada centro de trabajo incluyendo las categorías de los puestos de trabajo.

Artículo 16. *Periodo de adaptación.*

El personal que deba acoplarse a un nuevo puesto de trabajo dispondrá de un periodo de adaptación adecuado, cuya duración mínima será orientativamente de 30 días con la salvedad de que se establezca una duración diferente.

CAPÍTULO V

Facultades de organización del trabajo

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores conforme a lo establecido en la legislación laboral y en el Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humano y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la Dirección de la empresa y los trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en el Convenio y lo que se acuerde en la empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La organización del trabajo comprende entre otras facultades las relativas a:

- a) La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo del servicio.
- b) La determinación de procedimiento de trabajos, instrucciones técnicas, formularios operativos, planes de operación, etc. para el correcto desarrollo del servicio.
- c) La implementación de programas informáticos de gestión de mantenimiento, de operación de instalaciones, etc.
- d) Establecimiento de los niveles de calidad.
- e) Establecimiento del calendario laboral.
- f) Fijación de maquinaria y tareas para la saturación de la actividad.
- g) Vigilancia de las instalaciones y maquinaria, y distribución y destino de los trabajadores dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad funcional y al artículo 11 del Convenio.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horarios y vacaciones

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

Para los años 2016 y 2017 se establece una jornada de trabajo de 1.728 horas anuales.

Jornada de trabajo ordinaria-oficinas: La jornada laboral ordinaria del colectivo Oficinas se realizará entre lunes y viernes, una vez descontados los días de vacaciones anuales, el descanso semanal y las festividades estatales y locales oficiales, todo ello conforme al calendario laboral publicado cada anualidad.

Las partes acuerdan una distribución irregular de dichas horas, con flexibilidad de entrada y salida y la posibilidad de trabajar en régimen de jornada intensiva los viernes y los meses de julio y agosto.

Artículo 19. *Horario del colectivo oficinas.*

El horario del personal de Oficinas será de 8:00/9:30 hasta las 17:00/18:30 con flexibilidad tanto de entrada como de salida y en la pausa a mediodía siempre y cuando se cumpla con la jornada laboral diaria ordinaria.

Dicho colectivo tendrá un régimen de jornada partida.

Artículo 20. *Jornada de trabajo ordinaria-colectivo operarios.*

La jornada laboral ordinaria para este colectivo se distribuirá normalmente en 216 días a nivel colectivo en el calendario laboral, una vez descontados los días de vacaciones anuales, el descanso semanal y las festividades estatales y locales oficiales, todo ello conforme al calendario laboral publicado al inicio de cada anualidad.

Los horarios del colectivo de operarios deben de adaptarse a la actividad del cliente al que se presta servicio diferenciando entre jornadas ordinarias/especiales.

Las jornadas ordinarias son las habituales para el desempeño del servicio al cliente mientras que las Especiales serán aquellas que se establecen en periodos concretos por motivos productivos que pueden afectar o no a la totalidad del colectivo de trabajadores asignados al servicio.

Los horarios que actualmente rigen a este colectivo son:

A. Jornada ordinaria: Se establecen turnos de trabajo con el siguiente horario:

Turno de mañana: De 7:00 h a 15:00 h.

Turno de tarde: De 15:00 h a 23:00 h.

Turno de noche: De 23:00 h a 07:00 h.

B. Jornadas especiales:

Fenice Madrid: De 10:00 h a 18:45 y de 6:00 h a 14:00 h.

Fenice Valladolid: De 5:00 a 13:00 y de 6:00 a 14:00.

En relación con la actividad de dosificaciones de cubas y puesta en marcha de la calefacción en el centro de Fenice Valladolid se seguirá el siguiente horario:

Dosificaciones de cuba: De 5:00 a 13:00 cada lunes y día siguiente a festivo.

Puesta en marcha de calefacción: De 5:00 a 13:00 de lunes a viernes período invernal.

Artículo 21. *Turnos de trabajo y permanencia en el puesto de trabajo.*

La permanencia en el puesto de trabajo, deberá ser desde el comienzo al final de la jornada.

En el supuesto de que el trabajador del turno siguiente llegue con retraso, el del turno anterior deberá seguir prestando sus servicios después de la finalización de su jornada de trabajo y hasta que el relevo se haga efectivo o se busque una solución alternativa lo más ágil posible, retribuyéndose dicho exceso como horas extras según el tiempo trabajado y abonándose el transporte cuando proceda.

Artículo 22. *Pausa del bocadillo.*

Cuando los trabajadores presten sus servicios en una jornada diaria continuada superior a seis horas, tendrán derecho a un periodo de descanso de quince minutos al amparo del artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho periodo de descanso se deberá disfrutar ininterrumpidamente. No se admite el fraccionamiento de dicha pausa en diferentes pausas de menor duración a lo largo del día de trabajo. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. *Turno de noche.*

Por cada noche completa trabajada, a elección del trabajador:

a) Se generará el derecho a un descanso de 20 minutos. El momento del disfrute se establecerá previo acuerdo entre el interesado y su superior jerárquico, pudiendo realizarse como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas o en fracciones de 20 minutos. O alternativamente,

b) se percibirá una retribución extraordinaria correspondiente a 20 minutos de salario base.

Artículo 24. *Cuadro de los horarios.*

	Jornada continuada	Jornada partida	Horarios especiales
Madrid	Personal que trabaja a turnos: 07:00-15:00. 15:00-23:00. 23:00-07:00.	L-V 40 horas semanales. Horario de entrada 08:00-09:30. 1 hora para la comida.	10:00-18:45. 06:00-14:00. 00:30-07:00. (Domingos en CT disfrutando ese día la acumulación de los 20 minutos).

	Jornada continuada	Jornada partida	Horarios especiales
Valladolid	Personal que trabaja a turnos: 07:00-15:00. 15:00-23:00. 23:00-07:00.	L-V 40 horas semanales. Horario de entrada 08:00-09:30. 1 hora para la comida.	Dosificación cubas/calefacción. 05:00-13:00. 06:00-14:00.
Oficinas		L-V 40 horas semanales. Horario de entrada 08:00-09:30. 1 hora para la comida.	

Artículo 25. *Calendario laboral.*

La representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo tendrá derecho a ser consultada y a emitir informe con anterioridad a la elaboración del calendario laboral por la empresa (siempre que sea posible en el mes de noviembre).

En diciembre la empresa pondrá a disposición de los trabajadores el calendario laboral colectivo.

Colectivo operarios: Cada calendario laboral se adaptará al calendario laboral publicado por el cliente en cuyo centro se prestan los servicios, pudiendo establecerse como días laborables o de flexibilidad obligatoria aquellas festividades consignadas como tales por el mismo.

Debido a la vinculación del calendario laboral de la empresa con el establecido por el cliente, en el supuesto de retrasos en la publicación del calendario por parte del cliente la empresa tendrá diez días para iniciar las consultas con la representación legal de los trabajadores contados a partir de la fecha de aquella publicación.

El calendario laboral se reajustará en caso de modificación del calendario del cliente debiendo preavisarse a los trabajadores de los cambios con la mayor antelación posible.

El calendario laboral será desarrollado individualmente en función de la distribución de las vacaciones y de la asignación de tareas de cada trabajador en base a las necesidades de la prestación del servicio en el periodo vacacional.

A los trabajadores con turnos de trabajo continuados 365*24 se les entregará en diciembre una planificación anual de turnos de trabajo revisable trimestralmente la cual podrá ser modificada con un mínimo 30 días.

Artículo 26. *Flexibilidad.*

26.1 Flexibilidad al alza «A1»:

Los trabajadores de Fenice asignados a los centros IVECO deberán prestar sus servicios por encima de la jornada laboral ordinaria cuando las necesidades del servicio así lo exijan.

Las partes acuerdan establecer una bolsa de 96 horas de trabajo flexibles a utilizar en caso de necesidades productivas.

El uso de horas de flexibilidad se comunicará a los trabajadores con la máxima antelación en función de los preavisos.

Compensación flexibilidad al alza «A1»:

Horas 1-24. Horas 49-72: 19 euros/hora.

Horas 25-48. Horas 73-96: 19 euros/hora o descanso equivalente mas abono de un plus de 8,75 euros/hora a elección del trabajador previo acuerdo con el responsable directo en caso de optar por el descanso.

26.2 Flexibilidad al alza «A2»:

Las partes acuerdan regular la flexibilidad por encima de las 96 horas para supuestos excepcionales de acumulación de producción.

Este exceso de jornada debe ser descansado obligatoriamente en el plazo de 4 meses.

Compensación flexibilidad al alza «A2»:

Se establecen 2 posibilidades a elección del trabajador previo acuerdo con el superior jerárquico:

1. Descanso de 1,5 horas por hora trabajada.
2. Descanso de 1 hora por hora trabajada más abono de un plus de 10 euros/hora.

26.3 Flexibilidad a la baja «B1»:

Las partes acuerdan establecer una bolsa de flexibilidad a la baja de 96 horas para los supuestos en los que el cliente así lo establezca por necesidades productivas.

El uso de esta herramienta de flexibilidad será comunicada con la máxima antelación en función de los preavisos establecidos en el artículo 26.5.

Cuando la recuperación de la jornada se haga en sábado, festivo o jornada reconocida como servicio adicional compensado de manera extraordinaria por el cliente, se abonará un plus de 9 euros/hora.

26.4 Flexibilidad a la baja «B2»:

24 del total de las horas de flexibilidad a la baja serán de libre designación de la empresa siempre que se hagan efectivas en viernes o lunes, o día contiguo a festivo o vacaciones.

Excepcionalmente, para el año 2017 la empresa podrá disponer de 8 horas de la flexibilidad «B2» de 2016, siempre que no hayan sido consumidas en este último año.

La empresa propondrá una fecha de disfrute de la jornada de descanso (flexibilidad negativa). El empleado podrá aceptarla voluntariamente o proponer un día alternativo. Se disfrutará en el día alternativo salvo que no se pueda por necesidades del servicio.

En este supuesto de flexibilidad B2, si la empresa no cumpliera con los 5 días de preaviso, abonará al trabajador afectado la cantidad de 30 euros.

Cuando la recuperación de la jornada se haga en sábado o jornada no laborable que no coincida con puente, conforme al calendario colectivo de cada una de las plantas, se abonará un plus de 9 euros/hora.

Exclusivamente durante los años 2016 y 2017 la recuperación de la jornada en sábados tarde y jornada no laborable que coincida con puente tendrá el carácter de voluntaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de la utilización de la flexibilidad «B2» y de su finalidad.

26.5. Preavisos.

La empresa deberá hacer uso de la flexibilidad de conformidad con el régimen de preavisos que se indica a continuación:

30 días: Para poder hacer uso de dichos días de jornada;

5 días: Cuando las necesidades del cliente IVECO no permitan conceder un preaviso más amplio y en los supuestos de flexibilidad a la baja «B2»;

24 horas: En casos de urgencia o perentorios.

Artículo 27. Vacaciones.

La duración del período de vacaciones anuales será de 23 días laborables.

El período oficial de vacaciones coincidirá con el descanso del centro en el que se preste servicio si bien este, por razones productivas, de especialidad del puesto de trabajo y de organización interna, no tiene por qué vincular a la totalidad de los trabajadores de Fenice asignados al centro de trabajo. La fijación de las vacaciones atenderá asimismo a cubrir las necesidades de realización de trabajos durante el descanso del centro en el que se preste servicios.

El calendario de vacaciones individual será elaborado de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Como criterio general, las partes acuerdan que un período mínimo de vacaciones deberá disfrutarse en el plazo comprendido entre junio y septiembre.

La comunicación al personal deberá realizarse antes el 31 de marzo a más tardar. En caso de modificación por el cliente de las fechas de parada productiva se cubrirán los servicios necesarios para atender las necesidades del cliente, para ello se podrán pactar de manera individual y con preferencia voluntaria, las modificaciones de las vacaciones necesarias.

CAPÍTULO VII

Salario, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales

Artículo 28. Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas. Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Artículo 29. Salario base.

Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

Se compone de salario convenio, prima convenio, salario paga extra y prima paga extra.

Artículo 30. Complementos salariales.

Se distinguen los siguientes conceptos salariales:

A. Complementos personales: Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los individuos.

B. Complemento del puesto de trabajo: Complementos que deba percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

C. Complemento por calidad y cantidad: Conceptos que el trabajador perciba en razón de una mejor Calidad y Cantidad de trabajo.

D. Complemento de vencimiento superior al mes: Son aquellos complementos retributivos que el trabajador devenga en un periodo superior al mes natural.

Artículo 31. Composición del salario.

Salario base:

Salario convenio.

Prima convenio.

Prima paga extra.

Salario paga extra.

Complemento personal:

Antigüedad.

Plus personal de adecuación.

Complemento retributivo.

Complemento de puesto de trabajo:

Plus jefe de equipo.

Plus nocturnidad.

Complemento por calidad y cantidad:

Gratificaciones en días festivos.

Horas extraordinarias.

Plus Incentivo por objetivos.

Artículo 32. Conceptos no salariales.

No son salarios:

Prestaciones de la Seguridad Social.

Complementos a las prestaciones de Seguridad Social.

Prestación por accidente.

Atenciones sociales. Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 33. Retribución de permisos y salidas autorizados.

El personal incluido dentro del ámbito personal del presente convenio colectivo, dispondrá de 16 horas anuales de permiso/salida retribuida. Dichos permisos o salidas han de ser autorizados por la empresa, no consistiendo, por lo tanto en horas de libre disposición. La retribución de las 16 horas de permiso/salida retribuida se generará sobre los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, y plus personal de adecuación/complemento retributivo.

Artículo 34. Abono de haberes.

Los abonos de haberes serán ingresados entre el 25 y el 29 de cada mes.

El salario total anual de convenio establecido en las tablas salariales se abonará en 12 mensualidades consistentes en salario convenio, prima convenio y antigüedad; más dos pagas extras consistentes en salario paga extra, prima paga extra y antigüedad. Los complementos retributivos/plus personal de adecuación serán abonados en 12 mensualidades.

El descuento por horas no retribuidas se efectuará como concepto aparte y teniéndose en consideración para su cuantificación el salario real anual del trabajador y la jornada anual.

Artículo 35. Plus antigüedad.

Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número.

Plus antigüedad

Categorías	Tipo de cobro	Trienio 2016 – Euros	Trienio 2017 – Euros
Peón	Diario	0,9846	0,9964
Especialista B.	Diario	0,9866	0,9984
Oficial 3.ª B.	Diario	0,9866	0,9984
Oficial 3.ª A.	Diario	0,9866	0,9984
Oficial 2.ª	Diario	0,9866	0,9984
Oficial 2.ª E.	Diario	0,9866	0,9984
Oficial 1.ª	Diario	0,9919	1,0038
Oficial 1.ª E.	Diario	0,9919	1,0038
Técnico Operativo	Diario	0,9919	1,0038
Jefe de Taller	Mensual	30,3343	30,6983
Asistente de Departamento	Mensual	29,5369	29,8914
Auxiliar Administrativo	Mensual	29,6567	30,0126
Oficial 2.ª Administrativo.	Mensual	29,8323	30,1903
Oficial 1.ª Administrativo.	Mensual	29,9829	30,3427

Categorías	Tipo de cobro	Trienio 2016 – Euros	Trienio 2017 – Euros
Coordinador de Área	Mensual	29,9829	30,3427
Mando Intermedio.	Mensual	30,3343	30,6983
Mando Superior	Mensual	30,9617	31,3332

Artículo 36. Personal con 22 años sin promoción.

El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un periodo de 22 años, pasará a percibir como «diferencia de la categoría», la diferencia entre las percepciones en tablas de su categoría y la inmediata superior, si las hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en los que su correlación de categoría o grupo fueran el de mando superior.

Artículo 37. Plus Jefe de Equipo.

Es Jefe de Equipo el trabajador o trabajadora que efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un turno o grupo de oficiales o especialistas.

El Plus Jefe de Equipo se percibirá, única y exclusivamente, durante la fracción de tiempo que se esté desempeñado de manera efectiva el puesto de Jefe de Equipo de acuerdo con lo establecido en el artículo 30.b).

Esta cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje aplicado al salario:

Plus Jefe de Equipo

Valor mensual 2016 – Euros	Valor mensual 2017 – Euros
69,53	70,36

Artículo 38. Plus nocturno.

Se abonará plus nocturno por las horas trabajadas en el turno de noche (de 22 a 6 horas) y su fórmula de cálculo será la siguiente:

$$\text{Plus hora nocturna} = \text{Salario convenio hora} \times 365 \times 8 \times 0,25 / 1904$$

Artículo 39. Trabajo en día festivo.

Las jornadas en día festivo, que no tengan la consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto a petición de la Dirección, serán compensadas con 35,00 euros.

El trabajo en días festivos se compensará con un plus de 47,00 euros, exclusivamente para el personal que trabaja en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Cuando el trabajo en día festivo esté motivado por la aplicación de una jornada de flexibilidad, no se aplicará ningún plus y la compensación será exclusivamente la indicada en el artículo 26.

Este artículo entra en vigor en la fecha de firma del Convenio.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año. No computarán a estos efectos las que sean compensadas mediante descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

A efectos del cómputo de número máximo de horas extraordinarias no se tendrá en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora normal.

El valor de la hora normal de trabajo a efectos de cálculo de la hora extra se calcula sobre los siguientes conceptos: Salario convenio. Antigüedad. Prima. Plus personal adecuación/complemento retributivo.

Cálculo hora extra: (Valor hora normal/jornada anual)*150 %.

En el caso de que se paguen horas extraordinarias, no se abonará ningún otro concepto, con la salvedad del reembolso de los gastos de transporte y de comida cuando proceda.

La retribución de las horas extra podrá sustituirse con un descanso compensatorio (opción de librar), siempre y cuando así se establezca de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. En caso de optar por el descanso de las horas extra, el cambio se efectuará en proporción de hora por hora (1×1) y pago del 50 % como complemento valor hora extra.

Artículo 41. *Plus de presencia.*

El premio por presencia se abonará con las condiciones y de conformidad con los importes previstos en el anexo 4.

Artículo 42. *Gratificaciones.*

En verano (30 de junio) y Navidad (20 diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en las tablas salariales respectivas, adicionándose a las mismas el importe del plus de antigüedad, cuando corresponda y el porcentaje de prima pactado en el artículo 46 del Convenio.

Artículo 43. *Incentivo por objetivos.*

Las Partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a un bonus de importe equivalente de hasta 500 euros brutos en 2016 y 600 euros brutos en 2017. El abono del 25 % del importe de dicho incentivo dependerá de la consecución de objetivos colectivos, comunicados por la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores antes del 30 de abril de cada año laboral y el restante 75 % quedará vinculado a la consecución de los objetivos personales de cada trabajador, ligados a absentismo personal, rendimiento personal y formación. El cobro de dicho incentivo será proporcional a la consecución de los objetivos

Este incentivo se abonará en la nómina del mes de mayo.

Dicho incentivo no se abonará en caso de que el trabajador haya pactado otro sistema de retribución variable mediante contrato o anexo.

Artículo 44. *Vales de comida.*

Con el objetivo de compensar a pérdida de la manutención que los trabajadores tenían en la sede de IVECO en la calle Aragón se acuerda que los trabajadores que prestaban sus servicios en dicho centro y que hayan sido desplazados al centro de la calle Velázquez tendrán derecho a disponer de un vale de comida por valor de 9 euros día de trabajo. Cada trabajador podrá optar por percibir en lugar de los vales de comida, su valor dinerario equivalente en nómina.

Los trabajadores podrán optar antes de cada trimestre los vales comida o su valor equivalente. Los que opten por vales comida recibirán los talonarios correspondientes al trimestre siguiente siendo el importe máximo anual de 1.944 euros.

Tendrán derecho a la manutención en los comedores de la fábrica, aquellos trabajadores de los centros a los que les es de aplicación el presente convenio colectivo que tengan jornada partida.

En caso de que el cliente no disponga del servicio de comedor en fábrica, se facilitará a los trabajadores a jornada partida vales comida por un importe unitario de 9 euros/día.

Artículo 45. *Plus Navidad.*

Se abona en concepto de plus de Navidad el importe de 29,00 euros.

Artículo 46. *Tablas y subidas salariales.*

Se establece para el año 2016, respecto del salario base de 2015, un incremento salarial del 0,5 %. Para el año 2017 se establece un incremento del 1,2 %, respecto de las tablas de 2016. Las tablas salariales que aparecen como anexo 3 son el reflejo de dichas subidas.

Artículo 47. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*

En aquellos supuestos en los que el trabajador se encuentre en situación de IT por accidente de trabajo, se le garantizará el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación.

Artículo 48. *Complemento de enfermedad o accidente no laboral.*

En los supuestos de enfermedad del trabajador, debida a enfermedad común o accidente no laboral, se abonará un complemento salarial que sumado al importe de la correspondiente prestación de la Seguridad Social ascienda a:

1. Los treinta primeros días, se complementará hasta el 90 % de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus personal de adecuación/complemento retributivo.
2. A partir del trigésimo primer día de la situación de baja: Se complementará hasta el 100 % de los mismos conceptos indicados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VIII

Empleo

Artículo 49. *Contrataciones.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

En relación con los contratos de duración determinada se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos Sectoriales susceptibles de aplicación.

Artículo 50. *Jubilación anticipada.*

Siempre que sea factible acceder a la jubilación anticipada de conformidad con la legislación actualmente en vigor, se establece una indemnización por extinción contractual voluntaria en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

- 2 años antes de la edad de jubilación legal: 11 mensualidades, valores año anterior.
- 1 año antes de la edad de jubilación legal: 7 mensualidades, valores año anterior.

Los cálculos para este premio serán en base a los valores de diciembre del año inmediatamente anterior al cese.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que la indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de compromiso de pensión a que hace referencia el Real Decreto 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten en esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Artículo 51. *Jubilación parcial y contrato relevo.*

A petición del interesado y siempre que la legislación en vigor así lo recoja, la empresa podrá formalizar contratos de jubilación parcial y el correspondiente contrato relevo.

Artículo 52. *Invalidez permanente total o absoluta.*

Aquellos trabajadores que sean declarados en situación de Incapacidad laboral total o absoluta por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y siempre que los mismos causen baja definitiva en la Empresa, se les abonará la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales:

Incapacidad laboral absoluta: 12 mensualidades.

Incapacidad laboral total: 20 mensualidades.

CAPÍTULO IX

Atenciones sociales

Artículo 53. *Ayuda social.*

En concepto de ayuda social se abonará por cada hijo de trabajador comprendido en el intervalo de edad de 0 a 16 años la cantidad de 150,00 euros anuales.

La ayuda aplica también a los trabajadores que tengan a su cargo personas dependientes.

Artículo 54. *Anticipos.*

El trabajador podrá solicitar las cantidades devengadas.

Artículo 55. *Excedencia por maternidad y lactancia.*

En materia de excedencia por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 56. *Compensación transporte.*

Los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de avenida de Aragón (Madrid) tendrán derecho a beneficiarse del servicio de transporte realizado por IVECO, y siempre que esta última siga proporcionándolo sin coste alguno para Fenice.

En el caso de que IVECO deje de prestar dicho servicio gratuitamente, la Empresa y RLT se comprometen a negociar una solución.

Mientras exista el servicio de transporte gratuito de Iveco para Fenice, los trabajadores del centro de Avenida de Aragón y en aquellos días cuyo horario no coincida con dicho servicio de transporte percibirán la cantidad de 9 euros/día.

Mientras exista el actual servicio de transporte del centro de avenida de Soria (Valladolid), para los trabajadores del mismo que se adscriban al servicio o soliciten su

adscripción, en aquellos días cuyo horario no coincida con dicho servicio de transporte percibirán la cantidad de 3 euros/día.

Los efectos económicos de este artículo se aplican desde la fecha de firma del convenio.

Artículo 57. *Póliza de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente sea o no laboral y de enfermedad profesional. El capital asegurado será de 25.000 euros. El importe de las primas correspondientes será abonado por la empresa. Se entregará copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO X

Permisos, licencias y reducción de jornadas

Artículo 58. *Permisos retribuidos.*

Los empleados de la Empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración cuando proceda, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Dos días naturales por nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente o preadoptivo y tres días en caso de parto por cesárea.

b) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad entendiendo como tal tanto el matrimonio como la pareja de hecho. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. En caso de hospitalización, los días pueden disfrutarse durante el período de hospitalización.

En el caso de que la hospitalización supere los treinta días, en casos de cónyuge, pareja de hecho e hijos, se generará un nuevo permiso de dos días naturales.

c) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el Registro de parejas de hecho, siendo excluyente el uno del otro en el caso de tratarse de la misma pareja. Su inicio coincidirá con el día de celebración del matrimonio o de la inscripción en el Registro de parejas de hecho y no se podrá disfrutar de dicho permiso en un periodo diferente al inmediatamente posterior al día de la celebración del matrimonio o de la inscripción en el mencionado Registro.

e) Un día natural por matrimonio de padre-madre, hijo/a o hermano/a.

f) Por el tiempo estrictamente necesario y hasta un máximo de 24 horas anuales, en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o del médico de cabecera, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que fuera posible.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos y al amparo del Convenio.

h) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos previa justificación de estar matriculado, por el tiempo estrictamente necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes. Se perderá el derecho a la retribución de este permiso, si corresponde a un examen para asignatura ya presentado con anterioridad en dos convocatorias.

No se tendrá derecho a ninguna retribución, si se suspende en la mitad o más de los exámenes para los que haya solicitado permiso.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente. En caso de tratarse de citaciones ante órganos judiciales el permiso será retribuido únicamente cuando el trabajador sea citado judicialmente, debiendo de ser acreditada la asistencia al Acto Judicial.

j) La retribución devengada en ocasión de estos permisos, será hecha efectiva, una vez presentado los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria, abonándose los salarios propios de su categoría.

k) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El que ejerza este permiso, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el registro público establecido a tales efectos.

Los permisos se solicitarán siempre por escrito al superior inmediato.

A los efectos de lo establecido en este artículo se considerará pareja de hecho la unión estable de carácter permanente y en situación de análoga convivencia la marital que conste debidamente inscrita en el registro público correspondiente.

Estos permisos se complementarán con la regulación contenida en el Plan de Igualdad anexo a este convenio.

Artículo 59. *Licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación escrita, en los casos de hospitalización de familiar en primer grado (padre, cónyuge e hijos) o de la pareja de hecho enfermedad grave, podrían solicitar una única licencia no retribuida de hasta quince días al año.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias de hasta dos meses sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional.

Se tendrá especial consideración a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección. A petición de la parte afectada, se analizará el caso con los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

Acción colectiva y sindical

Artículo 60. *Los Comités de Empresa.*

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la empresa.

Las centrales sindicales podrán difundir en los centros de la empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tabloneros que al efecto se destinen.

Dispondrán material informático para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 61. *Cesiones de tiempo sindical.*

Ambas partes acuerdan que las horas concedidas a los representantes de los trabajadores, serán las establecidas en el ET y la LOLS. Ante el hecho de representar a numerosos centros se acordará un incremento de estas entre la dirección y los sindicatos firmantes de este acuerdo. Los delegados sindicales tendrán derecho a ceder sus créditos horarios a otros delegados de su misma Federación, previa comunicación de esta última.

La empresa complementará con 5 horas más las legalmente establecidas por cada Delegado.

Disposición adicional primera.

Contratos a tiempo parcial: Para los contratos a tiempo parcial, todos los módulos de Convenio se calcularán proporcionalmente al tiempo contratado.

Disposición adicional segunda.

Discapacitados: Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio, de las dificultades que existen para integrar a personal discapacitado en nuestro sistema productivo, tendrán presente estas circunstancias de cara a facilitar futuras incorporaciones.

Disposición adicional tercera.

Se anexa el plan de igualdad pactado entre empresa y representación sindical.

Disposición supletoria primera.

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de general aplicación.

Disposición supletoria segunda.

En lo no regulado en este convenio, se recurrirá al Convenio Siderometalúrgico de aplicación. En todo caso si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un convenio estatal de la industria del metal de carácter estatutario, se faculta expresamente a la Comisión de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

Disposición supletoria tercera.

En lo que respecta al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el código de conducta laboral que se adjunta como anexo al presente Convenio.

Disposición supletoria cuarta.

Los firmantes de este convenio se someten para la resolución extrajudicial de conflictos colectivos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) firmado por CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) siendo aplicable a los conflictos colectivos que se produzcan en todo el territorio nacional.

Asimismo, las discrepancias surgidas en aplicabilidad del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas a este organismo.

Disposición derogatoria.

El Convenio sustituye y deroga expresamente el precedente.

ANEXO 1

Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral

Artículo 1. *Principios ordenadores.*

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

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

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 2. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, en: leve, grave o muy grave.

Artículo 3. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

ñ) La utilización de medios informáticos y telemáticos de la empresa (correo electrónico, internet, teléfono, intranet etc.), para usos particulares o para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, sin autorización escrita.

Artículo 4. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

d) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasione un perjuicio a la empresa y/o plantilla.

e) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

f) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

h) Suplantar a otro trabajador/a o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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

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

m) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) la inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) la simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- ñ) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de

atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

p) El abuso de autoridad: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 6. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

Artículo 7. Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

ANEXO 2

Modelo nómina



EMPRESA				DOMICILIO				Nº INS. S.S.	
TRABAJADOR/A				CATEGORIA	Nº MATRIC	ANTIGÜEDAD	D.N.I.		
Nº AFILIACION. S.S.	TARIFA	COD.CT	SECCION	NRO.	PERIODO			TOT. DIAS	
CUNTIA	PRECIO	CONCEPTO				DEVENGOS	DEDUCCIONES		
REM. TOTAL	P.P. EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR			

* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S.

- Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

FECHA -----	RECIBI
	
IBAN:	LIQUIDO A PERCIBIR
SWIFT/BIC:	

DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Contingencias comunes.....			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP.....		
	Desempleo.....		
	Formación Profesional.....		
	Fondo Garantía Salarial.....		
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....			

ANEXO 3

Tablas salariales

Área Oficinas (2016)

Grupo	Mes/día	Categoría	Salario convenio — Euros	Salario pagas extra — Euros	Total salarios — Euros	Prima convenio — Euros	75% Prima pagas extra — Euros	Total salario base — Euros
1	Mensual	Asistente departamento	11.916,04	1.986,00	13.902,04	3.352,64	419,08	17.673,76
1	Mensual	Auxiliar administrativo.	13.439,83	2.239,97	15.679,81	3.352,64	419,08	19.451,53
1	Mensual	Oficial administrativo 2. ^a	14.039,54	2.339,92	16.379,46	3.352,64	419,08	20.151,18
1	Mensual	Oficial administrativo 1. ^a	14.732,62	2.455,43	17.188,04	4.507,03	563,38	22.258,45
2	Mensual	Coordinador de área.	15.348,70	2.558,13	17.906,83	4.418,65	552,33	22.877,81
2	Mensual	Mando intermedio.	20.564,16	3.427,35	23.991,51	5.401,82	675,23	30.068,56
2	Mensual	Mando superior.	24.259,17	4.043,26	28.302,43	6.193,65	774,21	35.270,29

Área Taller (2016)

Grupo	Mes/día	Categoría	Salario convenio — Euros	Salario pagas extra — Euros	Total salarios — Euros	Prima convenio — Euros	75% Prima pagas extra — Euros	Total salario base — Euros
1	Diario	Peón	8.097,96	1.331,17	9.429,13	3.817,81	477,23	13.724,17
1	Diario	Prácticas de primer año	11.226,70	1.845,48	13.072,19	3.420,39	427,55	16.920,12
1	Diario	Prácticas de segundo año	12.024,67	1.976,67	14.001,35	3.420,39	427,55	17.849,28
1	Diario	Oficial 3. ^a primer año	11.916,04	1.986,00	13.902,04	3.352,64	419,08	17.673,76
1	Diario	Oficial 3. ^a segundo año	13.260,63	2.210,09	15.470,72	3.352,64	419,08	19.242,44
1	Diario	Especialista B.	12.154,68	1.998,03	14.152,71	4.131,92	516,49	18.801,12
2	Diario	Oficial 3. ^a A.	14.296,75	2.350,16	16.646,91	4.552,55	569,07	21.768,53
2	Diario	Oficial 3. ^a B.	14.761,49	2.426,55	17.188,04	5.007,80	625,98	22.821,82
2	Diario	Oficial 2. ^a	14.998,28	2.465,48	17.463,75	4.957,74	619,72	23.041,21
2	Mensual	Oficial 2. ^a E.	14.998,28	2.465,48	17.463,75	5.508,59	688,57	23.660,91
3	Diario	Oficial 1. ^a	15.584,27	2.597,37	18.181,65	6.005,26	750,66	24.937,56
3	Diario	Técnico operativo	17.660,97	2.903,18	20.564,15	6.593,23	824,15	27.981,54
3	Mensual	Encargado	17.949,15	2.990,90	20.940,05	6.333,79	791,72	28.065,56
3	Diario	Oficial 1. ^a E.	17.194,75	2.826,54	20.021,29	6.940,16	867,52	27.828,97
3	Mensual	Jefe de taller	20.564,16	3.427,35	23.991,51	5.401,82	675,23	30.068,56

Área oficinas (2017)

Grupo	Mes/día	Categoría	Salario convenio — Euros	Salario pagas extra — Euros	Total salarios — Euros	Prima convenio — Euros	75% Prima pagas extra — Euros	Total salario base — Euros
1	Mensual	Asistente departamento	12.059,04	2.009,83	14.068,87	3.392,87	424,11	17.885,85
1	Mensual	Auxiliar administrativo.	13.601,11	2.266,85	15.867,97	3.392,87	424,11	19.684,95
1	Mensual	Oficial administrativo 2. ^a	14.208,01	2.368,00	16.576,01	3.392,87	424,11	20.392,99
1	Mensual	Oficial administrativo 1. ^a	14.909,41	2.484,89	17.394,30	4.561,12	570,14	22.525,56
2	Mensual	Coordinador de área.	15.532,89	2.588,82	18.121,71	4.471,68	558,96	23.152,35
2	Mensual	Mando intermedio.	20.810,93	3.468,48	24.279,41	5.466,65	683,33	30.429,39
2	Mensual	Mando superior.	24.550,28	4.091,77	28.642,06	6.267,98	783,50	35.693,53

Área taller (2017)

Grupo	Mes/día	Categoría	Salario convenio—Euros	Salario pagas extra—Euros	Total salarios—Euros	Prima convenio—Euros	75% Prima pagas extra—Euros	Total salario base—Euros
1	Diario	Peón	8.195,13	1.347,15	9.542,28	3.863,63	482,95	13.888,86
1	Diario	Prácticas de primer año	11.361,42	1.867,63	13.229,05	3.461,43	432,68	17.123,16
1	Diario	Prácticas de segundo año	12.168,97	2.000,39	14.169,36	3.461,43	432,68	18.063,48
1	Diario	Oficial 3ª primer año	12.059,04	2.009,83	14.068,87	3.392,87	424,11	17.885,85
1	Diario	Oficial 3ª segundo año	13.419,76	2.236,61	15.656,37	3.392,87	424,11	19.473,35
1	Diario	Especialista B.	12.300,54	2.022,01	14.322,54	4.181,50	522,69	19.026,73
2	Diario	Oficial 3ª A.	14.468,31	2.378,36	16.846,67	4.607,18	575,90	22.029,75
2	Diario	Oficial 3ª B.	14.938,63	2.455,67	17.394,30	5.067,90	633,49	23.095,68
2	Diario	Oficial 2ª	15.178,26	2.495,06	17.673,32	5.017,23	627,15	23.317,70
2	Mensual	Oficial 2ª E.	15.178,26	2.495,06	17.673,32	5.574,69	696,84	23.944,84
3	Diario	Oficial 1ª	15.771,28	2.628,54	18.399,83	6.077,32	759,66	25.236,81
3	Diario	Técnico operativo	17.872,90	2.938,02	20.810,92	6.672,35	834,04	28.317,31
3	Mensual	Encargado	18.164,54	3.026,79	21.191,33	6.409,80	801,22	28.402,35
3	Diario	Oficial 1ª E.	17.401,08	2.860,46	20.261,54	7.023,44	877,93	28.162,91
3	Mensual	Jefe de taller	20.810,93	3.468,48	24.279,41	5.466,65	683,33	30.429,39

ANEXO 4

Plus por presencia

Categorías	Tramos absentismo				
	Porcentaje				
Operarios.	> 99,00	Del 98,9 al 98	Del 97,9 al 97	Del 96,9 al 95	< 95
Empleados.	> 99,50	Del 99,4 al 99	Del 98,9 al 98	Del 97,9 al 97	< 97
Mandos Intermedios.	> 99,75	Del 99,74 al 99,5	Del 99,4 al 99	Del 98,9 al 98	< 98
Mandos Superiores.	> 100	Del 99,99 al 99,75	Del 99,74 al 99,5	Del 99,4 al 99	< 99
Importe 2016.	32,26 euros	25,99 euros	20,84 euros	15,66 euros	0,00 euros
Importe 2017.	32,65 euros	26,30 euros	21,09 euros	15,84 euros	0,00 euros

ANEXO 5

Plan de Igualdad

Objetivos pactados

1. Se establece como principio general la no existencia de ningún tipo de desigualdad entre sexos en materia laboral entendiendo como tal la no existencia de discriminación salarial, de protección de la salud, contratación, promoción interna y en materia de acoso del tipo que sea.

2. Procedimiento para evitar el acoso. Determinación de un canal privado de denuncia: El 4 de noviembre de 2013, se incorpora la figura del Corresponsal Ético de la empresa y así se recoge en el Manual de Gestión (IT 01 PG 01) al que se le encomiendan las siguientes tareas y responsabilidades:

Atender cualquier denuncia o situación contraria a los valores de nuestro código ético que los empleados deseen poner en conocimiento de la organización.

Filtrar la información recibida y elaborar un informe detallado destinado al equipo directivo de EDF Fenice Ibérica para que éste adopte las medidas oportunas.

En virtud del punto anterior, cualquier empleado/a que observe un incumplimiento individual o colectivo de nuestro código ético tiene la posibilidad de comunicar esta situación a la Organización mediante alguno de los siguientes procedimientos:

- a) A través de la escala jerárquica, poniendo el hecho en conocimiento de su superior inmediato.
- b) Mediante comunicación directa con el Corresponsal ético y animador del Control Interno (ACI) de EDF Fenice Ibérica llamando al número de teléfono: 609 12 15 62.

La empresa garantizará la confidencialidad del proceso y el respeto a la regulación contenida en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y en ningún caso permitirá que se adopten represalias contra el denunciante.

Una vez filtrada la información recibida al objeto de evitar falsas denuncias, hechos no probados o irrelevantes, el Corresponsal ético presentará informe detallado al Equipo directivo de EDF Fenice Ibérica quien adoptará las medidas oportunas dependiendo de la gravedad de los hechos.

No obstante lo anterior, en Fenice Instalaciones Ibérica se ha constituido la Comisión paritaria para el desarrollo de un protocolo de acoso laboral y para proseguir la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres:

- a) Cualquier empleado, a perteneciente a Fenice Instalaciones Ibérica y que se sienta víctima de acoso en el entorno laboral, podrá denunciar el hecho a cualquiera de los miembros de la Comisión Paritaria de igualdad y lucha contra el acoso laboral (anexo II).
- b) La Comisión Paritaria analizará los hechos denunciados y presentará sus conclusiones a la Dirección de la compañía quien adoptará las medidas pertinentes que sean necesarias.

La Comisión garantizará en todo el proceso el anonimato de la persona denunciante.

3. Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional:

La empresa, en este sentido, establece (y así se recoge en el Convenio Colectivo) Horarios Flexibles en la entrada y la salida del centro de trabajo.

También se establece la posibilidad, siempre que sea necesario por motivos médicos o familiares, la posibilidad de adaptar, previo acuerdo con el superior jerárquico el horario diario de trabajo.

A los/as trabajadores/as con personas dependientes o menores a su cargo con patologías crónicas legalmente documentadas se les facilitará la flexibilidad horaria así como la utilización flexible de su período vacacional para la atención de los mismos en casos de necesidad o situaciones de especial gravedad.

Los casos de especial gravedad serán atendidos individualmente y se establecerán las medidas de flexibilidad necesarias pudiendo establecerse una bolsa de hasta 40 horas de trabajo recuperables no computables a efectos del cálculo del absentismo.

Se facilitará la flexibilidad del periodo vacacional si así fuera necesario para cualquiera de los cónyuges tras los permisos legales por maternidad/paternidad para facilitar la conciliación familiar.

4. Protección a la maternidad:

Una vez que la trabajadora comunica su situación de embarazo, la empresa procede a enviarle un formulario de comunicación oficial de su situación por el que la trabajador autoriza a:

- a) Que sus datos sean utilizados (con los límites establecidos en la LOPD) por el servicio de prevención ajeno de la empresa con la finalidad de que puedan ser aplicadas las medidas preventivas de protección a la maternidad.
- b) A que la empresa estudie los riesgos de puesto de trabajo y lo adapte a la nueva situación de embarazo.

c) Que la empresa sea conocedora de la fecha prevista de parto: Se facilitará la asistencia a los cursos de preparación al parto mediante flexibilidad horaria.

Para los trabajadores con hijos hasta 5 años se facilitará la flexibilidad horaria en materia de asistencia a centros médicos o educativos tras agotar las horas legalmente establecidas o fijadas por convenio.

5. Especial protección a los trabajadores/as a víctimas de violencia de género: La empresa, previa puesta en conocimiento por parte de la comisión de igualdad receptora de la denuncia de la existencia de un trabajador víctima de violencia de género, salvaguardará en primer lugar su confidencialidad e inmediatamente facilitará todas las medidas necesarias en el ámbito laboral acorde a su situación en materia de horarios, permisos, así como suspensión temporal de su relación laboral con salvaguarda del puesto de trabajo si fuera necesario con compromiso de reincorporación en el momento en que el trabajador/a así lo disponga.

6. Igualdad en materia de contratación: La empresa velará por salvaguardar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos en el desarrollo de los procesos de selección externa y promoción interna.