

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2518** *Resolución de 6 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Sociedad Anónima de Electrónica Submarina.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Anónima de Electrónica Submarina (código de convenio n.º 90100672012012) que fue suscrito, con fecha 29 de noviembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 6 de febrero de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA DE ELECTRÓNICA SUBMARINA**

##### **CAPÍTULO I**

**Artículo 1.** *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de Sociedad Anónima de Electrónica Submarina actualmente existentes o que pudiera establecer en un futuro en el territorio nacional.

Afectará a todo el personal que preste sus servicios en SAES, dentro de los ámbitos territorial y funcional señalados anteriormente.

Quedarán excluidos del ámbito personal anteriormente señalado el personal de alta dirección o cargos directivos, así como el personal de especial responsabilidad y confianza, entendiéndose por tales aquellos sujetos al sistema de dirección por objetivos establecido por la Dirección.

**Artículo 2.** *Ámbito temporal.*

El I Convenio Colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, salvo en aquellos puntos en que las partes hayan acordado vigencias distintas.

Deberá denunciarse por cualquiera de las partes por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia.

### Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengán siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Asimismo se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter *ad personam*, si globalmente superan las condiciones del presente Convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras contenidas en el mismo.

### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

## CAPÍTULO II

### De la organización del trabajo

### Artículo 5.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

### Artículo 6. *Pacto de permanencia.*

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa, deberá permanecer como mínimo un periodo de dos años antes de causar baja voluntaria en la empresa por cualquier causa, bien sea definitiva o temporal, excepto las excedencias por maternidad o forzosas por cargo público.

En caso de no cumplir dicho periodo, deberá indemnizar a la empresa con una cantidad equivalente a la proporción mensual del importe total de los gastos sufragados por la empresa para la realización del curso o especialización mencionada, conforme a los meses que faltasen para cumplir la integridad de la permanencia.

En estos casos, la Empresa informará de forma previa al trabajador del curso a realizar y del importe de los gastos.

### Artículo 7. *Pacto de no concurrencia.*

Ningún trabajador podrá dedicarse a ninguna actividad, retribuida o no, que suponga competencia con la actividad desarrollada por SAES, aunque esta actividad fuera diferente de la habitualmente ejercida en SAES.

## CAPÍTULO III

**Del personal**Artículo 8. *Clasificación profesional.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

– Grupo I.

Se encuadran en este grupo los trabajadores que, reuniendo las cualificaciones técnicas necesarias para ello y estando en posesión de un título universitario superior o medio, o de grado, realizan trabajos de alto contenido técnico.

– Grupo II.

Se encuadran en este grupo los trabajadores que realizan operaciones relacionadas con la producción, el mantenimiento o las tecnologías de la información, contando para ello con las cualificaciones técnicas necesarias, o bien, con la experiencia suficiente para su correcto desempeño, sin que se requiera para ello un título universitario superior o medio, o de grado.

– Grupo III.

Se encuadran en este grupo los trabajadores que, contando con la titulación (diferente del título universitario superior o medio, o de grado) o experiencia necesarias, realizan los trabajos administrativos, comerciales, de organización, etc., necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Dentro del Grupo Profesional I se establecen cuatro niveles, y tres para los Grupos II y III, en función de la aportación de valor del trabajador a la empresa, valorada sobre el desempeño y el tiempo de permanencia en el nivel.

– Nivel inicio.

En él se encuadran los profesionales que aportan los conocimientos y competencias básicas requeridas para el ingreso.

– Nivel operativo.

En él se encuadran los profesionales que han adquirido las competencias técnicas suficientes para desempeñar las funciones correspondientes a su grupo y ocupación de forma autónoma.

– Nivel avanzado.

En él se encuadran los profesionales que han alcanzado el máximo nivel de conocimientos y competencia técnica en la función.

– Nivel experto.

En él se encuadran los profesionales que, además de haber alcanzado el máximo nivel de competencia técnica, aportan al puesto competencias adicionales. Este nivel se establece exclusivamente en el Grupo I.

La contratación de los trabajadores se efectuará en los niveles de inicio de cada grupo profesional.

No obstante, y con carácter excepcional en función de las características individuales de algún candidato o trabajador con contrato en vigor, la Dirección General podrá autorizar la contratación o asignación, respectivamente, en alguno de los niveles establecidos dentro del grupo diferentes al de inicio.

Anualmente se llevará a cabo la evaluación del desempeño de todos los trabajadores, siguiendo para ello el procedimiento y los documentos o formularios establecidos al efecto.

El resultado de la evaluación se clasificará como:

- Negativa: para una puntuación inferior a 5.
- Media-baja: para una puntuación de 5 o superior e inferior a 7.
- Media-alta: para una puntuación de 7 o superior e inferior a 9.
- Alta: para una puntuación de 9 o superior.

Los trabajadores podrán progresar por las siguientes vías:

- Progresión dentro del nivel.

Se realiza mediante retribución variable no consolidable, y su cuantía se obtendrá aplicando el porcentaje correspondiente al año de permanencia sobre el salario inicial correspondiente al nivel, según la tabla recogida en el Anexo I, y en función de lo dispuesto en el artículo 20.

- Progresión al siguiente nivel.

Para la progresión será necesario el cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Obtener cada uno de los años evaluaciones del desempeño positivas.
- Superar con aprovechamiento todas las acciones formativas que le sean asignadas.
- No haber sido sancionado por falta laboral, según el régimen disciplinario.
- Permanecer en situación de actividad al menos el 75 % del tiempo de permanencia en el nivel, excepto para los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, maternidad o paternidad, en los que no se aplicará este requisito.

La empresa notificará por escrito al trabajador el resultado de su evaluación y en qué nivel y años de permanencia queda adscrito.

En el caso de que alguno de los años de permanencia en el nivel el trabajador obtuviera un informe de evaluación del desempeño negativo, no generará la retribución variable asociada ni ese año se computará como de tiempo de permanencia en el nivel a efectos de progresión.

En el caso de evaluaciones negativas, se comunicará a la representación de los trabajadores, quien podrá informar sobre la misma en el plazo máximo de 10 días.

En el caso de no superar con aprovechamiento las acciones formativas asignadas, no se devengará la retribución variable ni se producirá el cambio de nivel hasta que sean superadas.

En el supuesto de trabajadores sancionados por faltas laborales, el año en que fueran sancionados no podrán progresar ni percibir la retribución variable, no computándose dicho año a estos efectos.

Para progresar del Nivel de Inicio al Nivel Operativo, además de los requisitos señalados anteriormente, se requerirá un tiempo mínimo de permanencia de dos años.

Para la progresión del Nivel Operativo al Nivel Avanzado, además de los requisitos señalados anteriormente, se requerirá un tiempo mínimo de permanencia de tres años.

Adicionalmente, para la progresión al Nivel Avanzado en el Grupo I, se requerirá haber participado en, al menos, tres proyectos distintos desde la fecha de incorporación o tres actividades diferentes dentro del mismo proyecto.

La progresión al Nivel Experto se producirá por libre designación de la Dirección.

Se adjunta como Anexo I la tabla de porcentajes correspondientes a la retribución variable por niveles y tiempo mínimo de permanencia en cada nivel.

## Artículo 9. *Periodo de prueba.*

En todas las contrataciones realizadas en la empresa se establecerá un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de tres meses para el resto de trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

## Artículo 10. *Cese voluntario.*

El trabajador que opte por cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha en que desee causar baja efectiva.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución correspondiente al número de días en que se hubiera incumplido.

## Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción sea necesario trasladar a trabajadores y dicho traslado implique cambio de domicilio, se abonarán al trabajador los gastos de traslado y de alquiler durante seis meses por la cantidad que se justifique, hasta un máximo de 700 €/mes.

## CAPÍTULO IV

### Higiene, salud laboral y prendas de trabajo

## Artículo 12. *Cambio de puesto de trabajo por maternidad.*

Durante el periodo de gestación, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o del gestante, a cuyo efecto se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto los referentes a la naturaleza del trabajo como a los agentes químicos o físicos del entorno.

## Artículo 13. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a los trabajadores de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones.

En aquellos puestos de trabajo que requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores están obligados a devolverlas, así como los equipos de protección individual en uso, cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró.

## CAPÍTULO V

### Jornada, vacaciones y licencias

## Artículo 14. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo anual se establece en 1.694 horas de trabajo efectivo.

El horario de trabajo será de 07,00 horas a 15,00 horas, con una flexibilidad de 1,5 horas al inicio y al final de la jornada.

En función de las necesidades de la producción, la empresa podrá disponer de hasta un 5 % de la jornada anual mediante una distribución irregular de la misma, respetando lo establecido en la legislación vigente en cuanto a jornada máxima y periodos de descanso.

Para ello, la empresa deberá comunicar por escrito al trabajador el periodo en que deba realizarlo.

En los supuestos de aplicación del párrafo anterior, la empresa se hará cargo de los gastos de comida o cena que pudieran generarse. El tiempo dedicado a comer o cenar no tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se establece un tiempo de descanso (bocadillo) de quince minutos (15') diarios, que tendrán consideración de trabajo efectivo.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 23 días laborables.

16 de esos días se disfrutarán en el mes de agosto, conforme a la programación que realice la empresa. Los 7 restantes serán de libre disposición del trabajador, aunque su concesión quedará sujeta a las necesidades del servicio.

#### Artículo 16. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja o hijos.
3. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.

4. Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave que conlleve hospitalización del cónyuge, pareja o hijos. Tres días naturales en caso de enfermedad grave que conlleve hospitalización de padres y hermanos, ampliables a cuatro en el caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto. En los casos de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica que no requiera hospitalización, el trabajador tendrá derecho a dos días de licencia, ampliables a cuatro si tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.

En los demás casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una licencia de dos días naturales, ampliables a cuatro si tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.

Esta licencia podrá disfrutarse de forma fraccionada mientras perdure la causa motivadora.

5. Tres días laborables por nacimiento de hijo.
6. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres un día natural.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica con especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica.

9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las dos fracciones, a su vez, podrán ser acumuladas al principio o final de la jornada a su elección. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Individualmente, la dirección y el trabajador o trabajadora podrán acordar la acumulación del tiempo de lactancia.

10. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes de enseñanzas oficiales regladas, con un máximo de cuarenta horas al año y siempre que se justifique la imposibilidad de cursar dichos estudios fuera del horario de trabajo.

Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente y que acrediten que la unión está vigente, disfrutarán de las mismas licencias previstas a favor de los cónyuges. La licencia por matrimonio sólo podrá concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja en el citado registro sea el fallecimiento de la pareja.

Los trabajadores que hayan disfrutado de la licencia de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

#### Artículo 17. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente.  
Para la concesión de dichas licencias, será condición indispensable:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que durante el tiempo de dicha licencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad que desarrolla la Empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena. El incumplimiento de este compromiso será causa de despido disciplinario.

### CAPÍTULO VI

#### Condiciones económicas

#### Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a. Salario base.
- b. Retribución variable.

#### Artículo 19. *Salario base.*

El salario base del convenio es el que corresponde a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales y niveles regulados en este convenio.

Este salario base absorbe todos los conceptos retributivos que venían percibiendo los trabajadores de SAES hasta el momento, tales como plus de convenio, antigüedad, complemento empresa y diferencia de convenio, no devengándose desde la entrada en vigor de este convenio ninguna cuantía por estos ni ningún otro concepto.

Su cuantía anual se establece en el Anexo I y se percibirá dividida en catorce pagas, doce mensualidades y dos pagas extraordinarias. Estas pagas extraordinarias se harán efectivas el 15 de julio y el 21 de diciembre.

La cuantía del salario base establecida para cada nivel según el Anexo I, se aplicará proporcionalmente al tipo de jornada laboral del trabajador y en función de la fecha de ingreso.

#### Artículo 20. *Retribución variable.*

En función de lo establecido en el artículo 8, los trabajadores de SAES podrán percibir una retribución variable anual ligada a la evaluación del desempeño individual, no consolidable, conforme a los siguientes criterios:



La evaluación negativa (menor que 5,0) no dará derecho a percepción de la retribución variable.

La evaluación positiva (mayor o igual que 5,0) dará derecho a percepción de la retribución variable de forma directamente proporcional a la calificación obtenida. De esta manera una calificación de 5 dará derecho a percibir el 50 % de la retribución variable y una calificación de 7,5 dará derecho al 75 % de la retribución variable operándose de la misma manera con el resto de las calificaciones.

La cuantía de esta retribución variable será la correspondiente a cada uno de los niveles y en función de los años de permanencia en los mismos. Su cálculo se realizará aplicando el porcentaje señalado en el Anexo I sobre el salario base correspondiente a cada nivel, y conforme a lo señalado en el párrafo anterior.

Para su percepción deberán cumplirse todos los requisitos establecidos en el artículo 8.

Igualmente, para su abono será requisito indispensable que la compañía registre beneficios derivados de la operación en el ejercicio al que corresponda.

#### Artículo 21. *Dietas.*

Cuando se produzcan desplazamientos en territorio nacional, sin pernoctar fuera del domicilio, se percibirá media dieta, cuya cuantía será de 39 €. Cuando se pernocte fuera del domicilio, se percibirá la dieta completa, por un importe de 78 €.

Cuando el desplazamiento sea al extranjero y no se pernocte fuera del domicilio, se percibirá media dieta, estableciéndose su importe en 62,63 €. La cuantía de la dieta extranjera, para los supuestos en que exista pernocta, se establece en 119 €.

Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara vehículo propio, percibirá, además de las dietas pactadas en este convenio, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

La empresa confeccionará los partes correspondientes para el control de los kilómetros, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos.

Para los casos de embarque, se establecen las siguientes dietas:

- Superficie:
  - o Hasta un día: 37,77 €.
  - o Más de un día: 60 €/día.
- Submarino:
  - o Hasta un día: 60 €.
  - o Más de un día: 120€/día.
- Por vuelo: 87 €.

#### Artículo 22. *Seguro de viaje/embarque.*

La empresa realizará un seguro durante el viaje o embarque del trabajador por fallecimiento, incapacidad total o parcial del trabajador de al menos 200.000 euros cuyo beneficiario será el trabajador o los herederos legales de éste (cónyuge, hijos, etc...) sin perjuicio de las demás indemnizaciones que legalmente tuviera que abonar la empresa. Dicha cantidad será revisada y acordada quinquenalmente con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 23. *Complemento por incapacidad temporal.*

El trabajador que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa un complemento hasta el 100% de su salario base durante los tres primeros días de baja por una sola vez al año.

Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento del salario base desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir



del vigésimo primero. En los casos de hospitalización o internamiento, este complemento del veinte por ciento se comenzará a abonar desde el cuarto día.

En el caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 % del salario base desde el primer día de la baja.

#### Artículo 24. *Indemnización por accidente laboral.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban como mínimo las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: dieciocho mil euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral: quince mil euros.

En los supuestos previstos en este artículo, la empresa anticipará a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose la empresa de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de forma exclusiva, la facultad de requerir y autorizar, siempre de forma previa, la realización de horas extraordinarias. Como consecuencia, no podrán realizarse ampliaciones de jornada sin que exista el previo requerimiento y autorización de la Dirección.

Las horas extraordinarias requeridas por la dirección para la prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de obligatoria realización.

El valor de la hora extraordinaria, realizada conforme a los puntos anteriores, será equivalente al de la hora ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal de las horas extraordinarias realizadas.

#### Artículo 26. *Abono de nóminas.*

El pago del salario se efectuará en la forma y día que viniera haciendo la empresa. Salvo pacto en contrario, se abonará a finales de mes y como máximo dentro de los primeros cinco días del mes siguiente, a través de domiciliación bancaria.

#### Artículo 27. *Revisión salarial.*

En cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo las partes acordarán la revisión salarial aplicable a las tablas.

Como base del acuerdo de dicha revisión se tendrán en cuenta la mejora del margen operativo anual de la empresa y la normativa que en esta materia le pudiera ser de aplicación, por disposición emanada de cualquier órgano con potestad suficiente para ello, de forma ponderada.

## CAPÍTULO VII

### Código de conducta laboral

#### Artículo 28. *Principios ordenadores.*

El presente 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 capítulo.

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 29. *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 30. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de un mes.
- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- 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.
- 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.
- 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.
- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

- Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 31. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- 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.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- 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.
- 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.
- Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 32. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.
- La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- 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.
- 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.

- 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.

- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

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

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

- 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.

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

#### Artículo 33. Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

#### Artículo 34. 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 de haberse cometido.

**Artículo 35. Comisión paritaria de interpretación y arbitraje.**

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará de cuatro vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose dos por la empresa y dos por los trabajadores.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a. Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b. Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.
- c. Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- d. Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

**Artículo 36. Seguro médico.**

Durante la vigencia del Convenio se mantendrá en las mismas condiciones actuales el seguro médico suscrito por SAES, del que son beneficiarios todos los empleados.

Igualmente, se mantendrá el compromiso adquirido por los trabajadores de hacer uso del mismo fuera del horario de trabajo, siempre que sea posible, con el objetivo de reducir el absentismo.

**CAPÍTULO VIII****Acción sindical****Artículo 37. Representantes de los trabajadores.**

1.º Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

– Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

– Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

– Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

– En Función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes:

- Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

D) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o dejar de ser representantes, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

2.º Garantías:

a) Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el resto de los representantes de los trabajadores.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente: Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

## Artículo 38. *Comisión de formación.*

Se constituirá una Comisión de formación en la que se informará a la representación de los trabajadores de los cursos previstos por la empresa en los planes anuales. La comisión de formación se reunirá cuatrimestralmente para ser informada de las acciones formativas y plan de formación.



Adicionalmente, será cometido de esta comisión acordar los términos de ejecución de acciones formativas para la progresión de acuerdo a lo establecido en el artículo 8.

**Artículo 39. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.***

A fin de dar cumplimiento a la obligación recogida en el artículo 85.3 c) del vigente Estatuto de los Trabajadores, y en relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 24 de febrero de 2009 («BOE» de 14 de marzo de 2009), así como a su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores de SAES incluidos en el ámbito territorial y funcional del presente convenio colectivo de empresa.

**Artículo 40. *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.***

En cuantas materias afecten a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en concreto todo lo relacionado a las modificaciones del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, así como la diferente normativa concordante y aquella de desarrollo que pueda irse publicando durante la vigencia del mismo.

Igualmente, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, favoreciendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Los acuerdos de la Comisión de Igualdad serán adoptados por mayoría.

**Disposición transitoria primera. *Adscripción de los trabajadores actuales al nuevo sistema de clasificación profesional.***

Los trabajadores con contrato en vigor en el momento de la entrada en vigor del nuevo sistema, y comprendidos dentro del ámbito personal del I Convenio Colectivo de SAES, quedarán adscritos al mismo de acuerdo con las siguientes reglas:

- Los actuales técnicos titulados se encuadrarán en el Grupo Profesional I.
- Los actuales técnicos de taller y personal de tecnologías de la información se encuadrarán en el Grupo Profesional II.
- Los actuales administrativos se encuadrarán en el Grupo Profesional III.
- A efectos de la adscripción al Nivel, dentro de cada uno de los grupos profesionales, se computarán los años transcurridos desde la fecha de ingreso en la empresa hasta la fecha establecida como inicio de aplicación del sistema.
- Una vez adscrito al nivel correspondiente en función del punto anterior:

o Si el salario percibido por el trabajador es inferior al establecido para ese nivel, pasará de forma automática a percibir el nuevo salario.

o Si, por el contrario, el salario percibido fuera superior al del nivel, mantendrá, con carácter ad personam el salario que viniera percibiendo.

• En función de los años de permanencia, y una vez encuadrados dentro de su nivel, les serán de aplicación los criterios del sistema de clasificación acordado en este convenio, tanto para el cambio de nivel, como para la percepción de la retribución variable en función de la evaluación del desempeño realizada.

• A los trabajadores que, por aplicación de lo dispuesto en esta disposición transitoria, mantengan un salario base superior con carácter ad personam, les serán de aplicación



los pactos generales que se alcancen en materia de revisión salarial para el resto de los trabajadores de SAES.

- En todos los casos, incluidos aquellos en los que los trabajadores mantengan ad personam un salario superior al establecido para el nivel, el cálculo de la retribución variable se realizará sobre el salario del nivel, no el individual.

- Los responsables técnicos quedarán encuadrados en el nivel que les corresponda según los criterios anteriormente establecidos. A efectos de retribución variable, percibirán la establecida para su nivel, salvo que la que tuvieran fijada por objetivos fuera superior, en cuyo caso mantendrán la que vinieran percibiendo hasta que se produzca su absorción por la establecida en la tabla general.

Disposición transitoria segunda. *Plus de transporte.*

Para el cálculo del salario establecido en la Disposición Transitoria Primera, además de los conceptos señalados en el artículo regulador del Salario base, se tendrá en cuenta el plus de transporte, para aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo en la fecha de entrada en vigor del convenio. Para estos trabajadores, el salario base actual se calculará incrementándolo en una cuantía igual a lo realmente percibido por este concepto durante el año 2011, quedando, de esta forma, absorbido el plus de transporte por el salario base y no percibiéndose en lo sucesivo ninguna cantidad por ese concepto.

Disposición adicional.

Si durante la vigencia del presente convenio se publicaran normas legales o de obligado cumplimiento para SAES, que afecten al contenido de cualquiera de los artículos de este convenio, prevalecerán aquéllas sobre éstos.

## ANEXO I

### Grupo I

| Nivel      | Salario base        | % RV |       |       |       |       |        |         |                |
|------------|---------------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|----------------|
|            | % s/ Nivel anterior | 0-1  | 1 a 2 | 2 a 3 | 3 a 4 | 4 a 5 | 5 a 14 | 15 a 19 | 20 en adelante |
| Experto.   | 26.362,23 €         | 10 % | 10 %  | 10 %  | 10 %  | 12 %  | 12 %   | 15 %    | 15 %           |
| Avanzado.  | 24.637,60 €         | 6 %  | 6 %   | 7 %   | 8 %   | 9 %   | 10 %   | 10 %    | 10 %           |
| Operativo. | 23.690,00 €         | 3 %  | 5 %   | 6 %   |       |       |        |         |                |
| Inicio.    | 23.000,00 €         |      | 3 %   |       |       |       |        |         |                |

### Grupo II

| Nivel      | Salario base              | % RV |       |       |       |       |        |         |                |
|------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|----------------|
|            | % s/ Nivel anterior Nivel | 0-1  | 1 a 2 | 2 a 3 | 3 a 4 | 4 a 5 | 5 a 14 | 15 a 19 | 20 en adelante |
| Avanzado.  | 19.174,48 €               | 6 %  | 6 %   | 7 %   | 8 %   | 9 %   | 10 %   | 12 %    | 14 %           |
| Operativo. | 18.437,00 €               | 3 %  | 5 %   | 6 %   |       |       |        |         |                |
| Inicio.    | 17.900,00 €               |      | 3 %   |       |       |       |        |         |                |

## Grupo III

| Nivel      | Salario base              | % RV |       |       |       |       |        |         |                |
|------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|----------------|
|            | % s/ Nivel anterior Nivel | 0-1  | 1 a 2 | 2 a 3 | 3 a 4 | 4 a 5 | 5 a 14 | 15 a 19 | 20 en adelante |
| Avanzado.  | 18.746,00 €               | 6 %  | 6 %   | 7 %   | 8 %   | 9 %   | 10 %   | 12 %    | 14 %           |
| Operativo. | 18.025,00 €               | 3 %  | 5 %   | 6 %   |       |       |        |         |                |
| Inicio.    | 17.500,00 €               |      | 3 %   |       |       |       |        |         |                |