

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

6678 Resolución de la Dirección General de Dialogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, XILEPLANT, S.L.

Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, XILEPLANT, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0059/2019; denominado XILEPLANT, S.L.; código de convenio n.º 30103902012019; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/04/2019 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 25 de septiembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

Convenio colectivo de la empresa XILEPLANT, S.L.

Capítulo I

Partes negociadoras

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa XILEPLANT, S.L. y, por la parte social, por el representante unitario de los trabajadores democráticamente elegido, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

Capítulo II

Condiciones generales

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa XILEPLANT, S.L., (en lo sucesivo, XILEPLANT) y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en

el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio artículo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en XILEPLANT, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa. A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con XILEPLANT, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de XILEPLANT.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que XILEPLANT, S.L., tiene abierto, sito éste en Polígono Industrial el Arreaque, Parcela 10-8, Mula (Murcia).

Artículo 5. Garantías «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente, a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

Artículo 6. Duración y vigencia.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado válidamente el Convenio, el contenido del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del Convenio.

Artículo 9. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente en:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 10. Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.

4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

5. Sistema de trabajo y rendimiento.

6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Mejoras voluntarias de la aplicación protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para

asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 11. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes, dos de la Representación Empresarial y otros tantos de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen de la misma, en cumplimiento de lo establecido en artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 12. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

2. Los protocolos de actuación de XILEPLANT se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes Protocolos vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

a) Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.

c) Protocolo de actuación frente al Acoso y Riesgos Psicosociales.

d) Otros

Artículo 13. Obligaciones del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Capítulo IV

Jornada laboral, permisos, vacaciones y excedencia

Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral para los trabajadores contratados a tiempo completo queda fijada de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo del sector.

A los trabajadores contratados a tiempo parcial, se les aplicará su reducción porcentual en proporción a la jornada pactada en contrato.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, etc.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la Empresa

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a viernes.

La jornada de trabajo para todas las categorías profesionales adscritas a fabricación, podrá ser de lunes a domingo, de forma ocasional o eventual por necesidades de producción u organización de la empresa, respetándose en todo caso los descansos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Para las personas trabajadoras incluidas en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena, y el día de Nochevieja.

Artículo 15. Distribución irregular de la jornada.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de XILEPLANT hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 13% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 24 meses desde que se produzca.

Todo lo anterior, sin perjuicio de los límites reglamentarios establecidos en materia de tiempo de conducción.

Artículo 16. Registro de jornada.

Se acuerda que el registro horario se llevará a cabo mediante un sistema que asegurará la fiabilidad e invariabilidad de los datos que refleje y documente a la entrada y a la salida del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores derivadas de la obligatoriedad del registro de jornada:

- La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como a registrar todas las entradas y salidas que se determinan en este procedimiento.
- Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor de otros trabajadores.
- El trabajador/a queda obligado a registrar diariamente en los dispositivos establecidos en cada una de las oficinas, reflejando la entrada y salida de cada jornada, de la forma descrita en el presente artículo.
- Consecuentemente, en los casos en que se produzca la salida, y en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá registrar ambos movimientos.
- No existirá obligación de registro, en los casos del personal excluido del ámbito del presente Convenio, mencionados en el artículo 3 del mismo.
- Igualmente, el trabajador queda obligado a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de ticaje y ausencias de ticajes por olvidos.

Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria (o el tiempo de cortesía para la recogida de enseres personales y similares).

Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

- Cuando el trabajador deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.
- Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso

(salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte del manager/responsable directo/director del centro, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable.

- En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

Por lo expuesto, queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

Control y verificación del cumplimiento del sistema e incidencias en los marcajes

- Los responsables de cada departamento, de forma periódica y aleatoria, realizarán controles del registro diario de la jornada de los trabajadores, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones del horario de trabajo.

- Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el responsable de cada departamento, lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

- En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

- Igualmente, en el caso de que los trabajadores observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento del registro horario, notificaran la incidencia al departamento de RRHH.

- La información relativa al registro diario de la jornada será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el tratamiento de datos personales a los que la Empresa tenga acceso a través de los sistemas de control horario, la misma observará todos los requerimientos legales existentes en la materia, y muy especialmente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 17. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones, retribuidas según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos, como mínimo, de catorce días naturales consecutivos de duración.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a las mismas personas trabajadoras.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio o uniones de hecho: 15 días naturales.

La convivencia acreditada deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado del permiso de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarlo a su vez para esa misma unión por matrimonio eclesiástico o civil.

2. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, abuelos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual, el plazo será de cinco días.

3. Por fallecimiento de abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4. Por fallecimiento de tíos y sobrinos: Dos días naturales

5. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

6. Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

7. Dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones, por asuntos propios.

8. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

9. Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El inicio de los permisos se contabilizará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Artículo 19. Ausencias.

La persona trabajadora que no justifique su ausencia al trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

El reposo domiciliario expedido por un facultativo médico oficial, no supone una baja médica, por tanto, no será retribuido.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médico y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Para la entrega a la empresa de los partes de baja por Incapacidad Temporal (IT) y los partes de confirmación, los trabajadores deberán hacerlo en los tres días siguientes a su expedición por el médico del Servicio Público de Salud.

El parte de alta se entregará a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 20. Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: La persona trabajadora con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

Para que la situación de excedencia pueda darse, la persona trabajadora ha de solicitar dicha situación a la empresa y ésta reconocer tal derecho, así como solicitar el reingreso con 1 mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia.

La persona trabajadora excedente voluntaria solo conserva un derecho preferente al reingreso, condicionado a la existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

Capítulo V

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 21. Permiso durante la lactancia.

De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El trabajador deberá preavisar por escrito al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 22. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambas personas trabajadoras de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación

deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo lo demás se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Reducción de la jornada con reducción proporcional de salario.

1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que la persona trabajadora aporte, según el caso; libro de familia o certificado de discapacidad y declaración anual de la renta del discapacitado.

2) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que la persona trabajadora aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos, la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con quince días de antelación.

3) Si dependen de un mismo trabajador varios familiares que dan derecho a reducir su jornada, las reducciones no se acumulan. Solo se tendrá derecho a una única reducción.

Si hubiera dos o más personas trabajadoras con derecho a reducción de jornada a causa de la misma persona, la empresa podrá limitar que ejerzan el derecho a la vez por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquiera de los casos el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 24. Permisos con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

Capítulo VI

De la contratación laboral

Artículo 25. Modalidades de contratación.

25.1 El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de XILEPLANT.

25.2 A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

25.2.A) Contrato por tiempo indefinido:

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

25.2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial.

25.2.C) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

25.2. D) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, XILEPLANT podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

25.3 La Empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

Artículo 26. Contratos en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No deberá haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

Artículo 27. Período de prueba.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo del sector, podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración será a estipulada en el citado precepto.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

4. La duración del periodo de prueba no puede ser superior a la del contrato, pero en un contrato temporal podrá ser igual a la duración del mismo.

Artículo 28. Cese voluntario.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1) Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas:
- 2) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Capítulo VII

Estructura salarial

Artículo 29. Definición de las retribuciones.

Componen el total de las retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona trabajadora como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

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

- a) Salario base del Convenio.
- b) Plus de convenio.
- c) Antigüedad.
- e) Pluses especiales.

Artículo 30. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la cuenta corriente que determine en cada momento la persona trabajadora, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.

Artículo 31. Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

Artículo 32. Incremento salarial.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 33. Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla Salarial» del presente Convenio para cada uno de los grupos y categorías.

Artículo 34. Plus de convenio.

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en las tablas salariales.

Artículo 35. Condiciones de percepción, premios y penalidades.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, devengarán y percibirán el plus de convenio contemplado en el artículo anterior de forma mensual y en todo caso, sin condiciones de percepción.

La cuantía será la indicada en las tablas salariales.

Artículo 36. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en la cuantía indicada en las tablas salariales.

El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento.

Artículo 37. Pluses Especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras a quienes comprende este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias (marzo, julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 40. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Capítulo VIII**Condiciones sociales****Artículo 41. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

1. Todas las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de ingreso hospitalario y hasta el día del alta hospitalaria.

2. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que la persona trabajadora haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante –conforme al artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social–.

4. Todas las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5. En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para las personas trabajadoras, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico de la persona trabajadora y su evolución.

Artículo 42. Seguro indemnización por accidente laboral.

1. La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de las personas trabajadoras, para que éstas o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).
- En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán 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 las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

2. A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 43. Jubilación.

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 204 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o contradiga.

1. Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

2. Jubilación forzosa

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento y cumplan todos los demás requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador en el mismo u otro grupo profesional.

Artículo 44. Formación profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que las personas trabajadoras puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- A) Solicitud por escrito de la persona trabajadora.
- B) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- C) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Capítulo IX

Clasificación profesional

Artículo 45. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

1. La clasificación del personal que se consigna en el presente convenio es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de XILEPLANT.

2. Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre XILEPLANT y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 46. Movilidad funcional.

Los trabajadores de XILEPLANT, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar 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. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 47. Clasificación personal.

La clasificación del personal afectado por esta Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Grupo 1. Técnicos

Técnico A Especialista.

Técnico A.

Técnico B Especialista.

Técnico B.

Técnico C Especialista.

Técnico C Experto.

Técnico C.

Técnico D.

Técnico E.
Técnico F.
Grupo 2. Fábrica
Jefe XILEPLANT.
Responsable de Fábrica XILEPLANT.
Oficial Primera Electricidad XILEPLANT.
Oficial Primera Montaje XILEPLANT.
Oficial Segunda Electricidad XILEPLANT.
Oficial Segunda Montaje XILEPLANT.
Oficial Tercera Electricidad XILEPLANT.
Oficial Tercera Montaje XILEPLANT.
Auxiliar XILEPLANT.
Ayudante XILEPLANT.
Peón XILEPLANT.
Grupo 3. Administración-Gestión
Jefe de Sección.
Oficial Especialista Administración A.
Oficial Especialista Gestión.
Oficial Especialista Administración.
Oficial Administración.
Técnico Administración.
Técnico Auxiliar Administración.
Técnico Administración A.
Técnico Adjunto Administración.
Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Grupo 4. Logística
Jefe Logística.
Oficial Especialista Logística EQ.
Oficial Especialista Logística.
Oficial Logística Almacén.
Auxiliar Especialista Logística.
Auxiliar Logística.
Ayudante Logística.
Ayudante Logística B.
Peón Logística.

Artículo 48. Definición de los grupos profesionales.

Grupo 1. Técnicos

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión y dirección de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo 2. Personal Fábrica XILEPLANT

Es el personal que realiza el conjunto de funciones que se realizan en la fábrica, que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, propios del proceso de fabricación.

Grupo 3. Administración-Gestión

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, desarrollan las funciones propias del Departamento de Administración-Gestión, con un alto grado de conocimientos profesionales, y en un marco de instrucciones precisas y con autonomía dentro del proceso.

Grupo 4. Logística

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento de Logística. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento de Logística.

Capítulo X**Derechos sindicales****Artículo 49. Garantías sindicales.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa. Que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a las personas trabajadoras la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Capítulo XI**Seguridad y Salud Laboral****Artículo 50. Seguridad y Salud Laboral.**

La empresa facilitará gratuitamente a las personas trabajadoras a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sea, adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

Toda persona trabajadora tiene derecho a que se le garantice, por parte del empresario, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, el empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo XII**Régimen disciplinario y sancionador****Artículo 52. Régimen disciplinario. Código de conducta laboral.**

El 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 personas trabajadoras y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio.

Artículo 53. Valoración de la falta.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su cumplimentación. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva.

Artículo 54. De las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo éstas meramente enunciativas.

Artículo 55. Faltas leves.

1. La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
3. La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
4. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, de una a tres veces al mes.
5. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.

6. No notificar a la empresa, en el plazo de tres días hábiles, la baja por incapacidad temporal

7. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

8. La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

9. El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

10. La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

11. Cualquier documento de control interno que la empresa precise para justificar ante los clientes el trabajo realizado por el personal de servicio, debe estar a disposición de la empresa en fecha y forma adecuada.

12. Descuidos o negligencias en la conservación del material, cuando no ocasionen perjuicio a la Empresa.

13. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

Artículo 56. Faltas graves.

1. Entre cinco y diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos veces en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

3. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

5. La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

6. La simulación de la presencia de otra persona trabajadora utilizando alteración de los medios de control.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no se cause perjuicio para la empresa.

8. La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o superior jerárquico en cualquier materia de trabajo cuando no causase perjuicio a la Empresa.

9. La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

10. Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

11. La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio en más de una ocasión.

12. El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de las personas trabajadoras a su cargo.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

14. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más tres veces al mes

15. Entregarse a juegos, distracciones, redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

16. La alegación de causas falsas para las licencias.

17. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

19. La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

Artículo 57. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

3. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos veces en el período de un mes, cuando causase una perturbación del servicio.

4. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

6. Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

8. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto con respecto a los conductores y conductores mecánicos durante la actividad de conducción.

9. Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio o dentro de las instalaciones de la Empresa.

10. La simulación de enfermedad.

11. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

12. Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

13. El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

14. La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

16. Fumar en el centro de trabajo.

17. Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la empresa.

18. El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.

19. Cualquier atentado contra la libertad sexual y/o religiosa de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

20. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que se cause perjuicio para la empresa. En particular, se califica de imprudencia muy grave en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio. Igualmente se considerará falta muy grave su dicha negligencia o imprudencia si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

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

22. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

Artículo 58. De las sanciones.

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

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

Artículo 59. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XIII

Para la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 60. Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato o partido político.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido por éste y por las leyes que le son de aplicación.

Artículo 61. Respeto por la dignidad y la libertad sexual de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas trabajadoras. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Tal y como define la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tales comportamientos se encuentran tipificados como faltas muy graves en el artículo 51 de este Convenio.



Disposición adicional primera.

Se constituye una comisión mixta integrada por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial con el objeto de que a lo largo de la vigencia de este convenio colectivo elaboren una propuesta posible de reordenación de las categorías y grupos salariales actualmente existentes.

ANEXO I

Tabla salarial I. Conceptos salariales (euros)

Categorías	S. Base	P. Convenio	Pp. Extra	S. Bruto Mes
Grupo1. Técnicos				
Técnico A Especialista	1315,60	93,78	328,90	3253,56
Técnico A	1310,09	93,78	327,52	2936,39
Técnico B Especialista	1133,60	93,78	283,40	2390,85
Técnico B	1133,60	93,78	283,40	2110,02
Técnico C Especialista	940,35	93,78	235,09	2066,73
Técnico C Experto	940,35	93,78	235,09	1841,64
Técnico C	940,35	93,78	235,09	1600,00
Técnico D	929,96	93,78	232,49	1465,26
Técnico E	810,31	93,78	202,58	1251,21
Técnico F	655,39	93,78	163,85	1062,60
Grupo 2. Fábrica				
Jefe XILEPLANT	1269,37	93,78	317,34	2884,20
Responsable de Fábrica XILE.	1099,66	93,78	274,91	2631,20
Oficial Primera Electricidad XI.	1013,81	93,78	253,45	1788,68
Oficial Primera Montaje XILEP.	1013,81	93,78	253,45	1635,39
Oficial Segunda Electricidad X.	944,84	93,78	236,21	1472,81
Oficial Segunda Montaje XILE.	944,84	93,78	236,21	1406,61
Oficial Tercera Electricidad XI.	875,88	93,78	218,97	1317,97
Oficial Tercera Montaje XILEP.	875,88	93,78	218,97	1301,81
Auxiliar XILEPLANT	872,47	93,78	218,12	1214,40
Ayudante XILEPLANT	757,24	93,78	189,31	1125,00
Peón XILEPLANT	674,80	93,78	170,72	1062,60

Grupo 3. Administración - Gestión				
Jefe de Sección	1310,09	93,78	327,52	2784,96
Oficial Especialista Admon. A	1265,00	93,78	316,25	2732,40
Oficial Especialista Gestión	1214,40	93,78	303,60	2429,94
Oficial Especialista Admon.	1189,10	93,78	297,28	2046,26
Oficial Administración	1170,26	93,78	292,56	1871,11
Técnico Administración	929,87	93,78	232,47	1430,00
Técnico Auxiliar Administración	862,08	93,78	215,52	1523,56
Técnico Administración A	834,90	93,78	208,73	1381,23
Técnico Adjunto Administración	809,35	93,78	202,34	1227,76
Administrativo	749,11	93,78	187,28	1125,45
Auxiliar Administrativo	682,90	93,78	170,72	1062,60
Grupo 4. Logística				
Jefe de Logística	1133,60	93,78	283,40	2455,52
Oficial Especialista Logís. EQ.	997,84	93,78	249,46	2250,00
Oficial Especialista Logística	997,84	93,78	249,46	1943,95
Oficial Logística Almacén	997,83	93,78	249,46	1790,48
Auxiliar Especialista Logística	733,70	93,78	183,43	1450,00
Auxiliar Logística	733,70	93,78	183,43	1395,01
Ayudante Logística	708,40	93,78	177,10	1269,88
Ayudante Logística B	708,40	93,78	177,10	1113,20
Peón logística	682,90	93,78	170,72	1062,60

Tabla Salarial II. Valor Antigüedad por quinquenios (euros).

Grupo profesional	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
1	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
2	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
3	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
4	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00