

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8.750

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L., para los años 2018 y 2019 (código de convenio 50000142011981), suscrito el día 27 de septiembre de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 27 de septiembre de 2018, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 18 de octubre de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

ÁMBITO Y DENUNCIA

Art. 1.º *Ámbito territorial.* — Las normas contenidas en este convenio colectivo serán aplicables en el centro de trabajo de Cables de Comunicaciones Zaragoza, sito en el polígono Malpica.

Art. 2.º *Ámbito personal.* — El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que integran la plantilla de Cables de Comunicaciones Zaragoza en Malpica. No obstante, quedan excluidos en aquellos puntos de su articulado donde así se determine expresamente, el siguiente grupo:

- Personal cuya retribución bruta anual exceda los 38.000 euros brutos anuales.

Art. 3.º *Vigencia.* — La vigencia del presente convenio tendrá una duración de dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019.

Art. 4.º *Denuncia.* — Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrán denunciar el convenio con un plazo máximo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte: debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de su negociación acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido.

Art. 5.º *Prórroga provisional.* — Si las deliberaciones o estudios se prolongaran por un plazo que exceda del de vigencia del presente convenio se entenderá que es de aplicación el mismo hasta que entre en vigor el nuevo convenio o su revisado salvo aquellas condiciones para las que se establezca retroactividad, con relación a las cuales se estará a lo que en el nuevo convenio se determine.

Art. 6.º *Comisión paritaria*. — Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

COMPOSICIÓN: La comisión paritaria estará integrada paritariamente por cuatro vocales en representación de la empresa y otros cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del convenio. De entre los miembros de la comisión se designará un secretario, quien se encargará de la redacción del acta de cada una de las sesiones.

ASESORES: Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

FUNCIONES ESPECÍFICA:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con la legislación vigente.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia en los términos contemplados en la legislación vigente.

3. Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.

4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6. Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. La comisión paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros. En el primer supuesto, la comisión deberá resolver en el plazo de sesenta días, y en el segundo, en el máximo de treinta días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada, haciendo constar al solicitante el importe que en su caso y en concepto de gastos deba hacer llegar a la representación empresarial o sindical.

Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo (Inaplicación del convenio): Será competente la comisión paritaria para conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo de acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquiera de sus partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación de los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere.

Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

CAPÍTULO II

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS

Art. 7.º *Unidad del convenio*. — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretendiera introducir en el convenio por cualquiera de las partes daría lugar a la revisión total del mismo, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Art. 8.º *Compensación*. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables o premios, o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquiera otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 9.º *Absorción*. — Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se consideraran absorbidas por las mejoras aquí pactadas, salvo por lo que respecta a jornada laboral, que se regirá por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 10.º *Condiciones más Beneficiosas*. — Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 11.º *Principio general*. — El presente convenio supone la fijación de las condiciones mínimas a aplicar a los trabajadores comprendidos en su ámbito personal durante el tiempo de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 12.º *Sistemas de trabajo*. — La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación y supresión de los servicios y departamentos de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, mecanización y modernización que crea convenientes, previos los trámites legales pertinentes.

La dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo.

Los ciclos de 4.º turno comenzarán en lunes, salvo situaciones extraordinarias tales como pedidos urgentes, problemas de calidad, averías de máquinas, falta o retraso de suministro de material u otras causas de fuerza mayor.

En el calendario ordinario, la semana laboral comenzará el domingo a las 22:00 horas y terminará el viernes a las 22:00 horas, quedando como primer turno de trabajo el turno de noche, que comenzará el domingo a las 22:00 horas. Esas dos horas del domingo del turno de noche, tendrá la consideración de horas ordinarias a efectos de retribución, excluyéndose expresamente la consideración de festivo a cualquier efecto retributivo.

Siguiendo las normas reglamentarias vigentes, es función privativa de la dirección el designar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos y, siempre oído el comité de empresa.

Todo lo anteriormente expuesto estará sujeto a lo dispuesto por la legislación laboral vigente, jurisprudencia aplicable y los aspectos contenidos en el capítulo referente a derechos sindicales.

Art. 13.º *Facultades de la empresa*. — En materia de organización del trabajo, la empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente en el momento, así como lo regulado sobre esta materia en el capítulo II de la derogada Ordenanza de Trabajo para la industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar, entre otras, como ejemplo, y sin carácter limitativo, las siguientes:

a) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sean de carácter circunstancial o de urgencia y necesidad constatadas.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

c) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.

d) Hacer registrar en los documentos e impresos, que se confeccionen al efecto, las tareas y funciones que sean propias de cada productor, en la forma y tiempo en que se soliciten a través de cada uno de los mandos respectivos.

Art. 14.º *Obligaciones de la empresa.* — La dirección de la empresa se obliga poner en conocimiento del comité, con un mínimo de quince días de antelación, los proyectos de modificación sustancial de la organización del trabajo.

Art. 15.º *Deberes de responsables de área:*

- a) Presencia en el puesto de trabajo.
 - b) Mantenimiento de la disciplina general.
 - c) Formación permanente.
 - d) Verificación y justificación de los datos variables de nómina (horas extraordinarias, pluses, etc.).
 - e) Con la ayuda eventual de su superior directo y en colaboración con el departamento de Personal, estudio y propuestas de resolución de todos los problemas de personal (reclamaciones, ascensos, sanciones, etc.).
 - f) Establecimiento del programa de trabajo, teniendo en cuenta las instrucciones de su superior directo.
 - g) Distribución del trabajo diario entre sus operarios, dando explicaciones prácticas sobre la realización del mismo.
 - h) Control de trabajo de sus subordinados desde los puntos de vista de cantidad y calidad.
 - i) Control de aplicación de las normas de seguridad, exigiendo la utilización de los medios necesarios para prevenir los accidentes.
 - j) Control de la asistencia y puntualidad de sus subordinados.
 - k) Aprobación, mediante firma de ciertos documentos, según instrucciones de su superior jerárquico, de especial aplicación a los vales de material.
 - l) Tratamiento personal de los casos difíciles.
 - m) Informar al superior jerárquico sobre el funcionamiento de la unidad.
 - n) Búsqueda de métodos, utillajes y condiciones de trabajo.
 - o) Cuidar del buen estado de conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas y útiles, y velar por la limpieza de las secciones o talleres a su cuidado.
 - p) Es responsable directo de la gestión de su unidad (gastos, costes, producción, productividad, calidad, etc.).
 - q) Dirigir a sus subordinados de forma eficiente, respetuosa y mejorando continuamente las relaciones humanas.
 - r) Demás análogos y similares.
- Art. 16.º *Deberes, funciones de los coordinadores y jefes de equipo.*
- a) Revisar el programa de trabajo
 - b) Supervisar y organizar el área de trabajo,
 - c) Distribuir funciones-máquinas al personal de su equipo.
 - d) Gestionar el suministro de materias primas necesarias para el proceso.
 - e) Gestionar el aprovisionamiento de utillajes y herramientas necesarios para el proceso.
 - f) Supervisar las líneas y procesos de fabricación, verificando parámetros.
 - g) Asegurarse de que se registra la información necesaria sobre el proceso, en el sistema informático.
 - h) Controlar que las máquinas tienen los programas de fabricación con la información necesaria.
 - i) Realizar las notificaciones sobre averías/incidencias de máquinas.
 - j) Verificar que se cumplen las pautas y controles de calidad en el proceso y en el producto.
 - k) Verificar que los equipos e instrumentos de medida funcionen correctamente.
 - l) Informar al superior inmediato de las incidencias, desviaciones originadas en el proceso.
 - m) Informar al técnico de proceso de las incidencias originadas en el proceso.
 - n) Colaborar en las operaciones de los procesos.
 - o) Controlar que se mantiene el orden y la limpieza de puesto de trabajo y de las herramientas y utillajes.
 - p) Asegurarse que se cumplen las normas de salud y seguridad establecidas.

q) Prever con el superior inmediato las necesidades de personal a corto, medio plazo originadas por ausencias del personal de su equipo (permisos, vacaciones, bajas por enfermedad, etc.).

r) Colaborar en la gestión de los permisos de ausencia con el superior inmediato.

s) Colaborar con las áreas implicadas en el proceso de producción (Ingenierías, mantenimiento, planificación, etc.).

t) Realizar el relevo con los demás coordinadores de su área para compartir la información general del proceso productivo de su área específica de trabajo.

u) Participará en la medida de lo posible en el manejo de la máquina.

v) Asegurarse de la formación de las personas de su equipo.

w) Colaborar con el nivel superior en el desarrollo profesional de las personas de su equipo.

x) Colaborar con el nivel superior en resolver incidencias de relaciones personales.

y) Programar y mantener reuniones periódicas con el equipo.

z) Realizar seguimiento de las propuestas realizadas en estas reuniones.

aa) Recoger y dar contestación a las sugerencias del equipo.

bb) Fomentar la motivación entre las personas y colaboración entre las personas de su equipo.

cc) Informar a su equipo de trabajo de todo lo que necesita conocer para la realización de su trabajo.

Además realizará las funciones necesarias para conseguir el objetivo de su área de trabajo de acuerdo a los objetivos establecidos en cada momento por la empresa, según las circunstancias de la organización.

Art. 17.º Deberes del personal en general. — Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados en la Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Art. 18.º Período de prueba. — Los ingresos en Cables de Comunicaciones se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones especialistas, aprendices y asimilados: quince días. La duración del período de prueba no puede ser superior al 50% de la duración del contrato.

- Profesionales de oficio: un mes.

- Administrativos: dos meses.

- Técnicos no titulados: dos meses.

- Técnicos titulados: seis meses.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba no se tendrán en cuenta para el computo de los períodos anteriormente señalados.

Art. 19.º Excedencias. — La dirección de la empresa concederá excedencias de acuerdo con las normas legales vigentes y aplicables a cada circunstancia.

En cualquier caso, garantizará la reincorporación a su puesto de trabajo al término de la excedencia cuando el puesto que haya quedado vacante como consecuencia de la concesión de la misma haya sido cubierto mediante el adecuado contrato de interinidad, por lo que el excedente reingresará, simultáneamente, al cese del interino.

Art. 20.º Registros de personal. — Cables de Comunicaciones posee una base de datos general compuesta por ficheros informatizados, archivos documentales y soportes audiovisuales donde se tratan datos de carácter personal con la única finalidad de realizar un adecuado mantenimiento de la relación contractual con sus empleados.

Por ello, cualquier modificación de los mismos será notificada a la empresa tan pronto como se produzca.

Todo empleado podrá ejercitar el derecho de acceso y rectificación de sus datos personales, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Art. 21.º *Vía de reclamación.* — Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la superioridad. Las reclamaciones podrán ser individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

a) La queja o reclamación será hecha, en primer lugar, ante el jefe inmediato de forma escrita.

b) Si por el jefe inmediato no fuera resuelta en el plazo de dos días laborables se podrá recurrir en alzada, por escrito, ante el jefe inmediato superior.

c) Si el jefe inmediato superior, en el plazo de cuatro días laborables para el turno del trabajador afectado, no contesta, o su contestación no fuera satisfactoria, se podrá recurrir a la dirección, presentado recurso, por escrito, en la dirección de Recursos Humanos.

d) Las reclamaciones no susceptibles de espera, por su urgencia o gravedad, podrán hacerse directamente al responsable de área, previo permiso del jefe inmediato, el cual no lo denegará, siempre que éste no la resuelva favorablemente.

La dirección dispondrá de un plazo de dos días laborables para contestar al trabajador.

e) Todas las reclamaciones serán contestadas por la empresa por escrito.

f) La tramitación de cualquier queja o reclamación no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la sustanciación de aquella en la forma y ritmo ordinarios, siempre que esta circunstancia no comporte riesgo inminente contrastado, ante el técnico de prevención o el delegado de prevención, para la seguridad del trabajador.

g) La empresa informará al comité al inicio de la reclamación así como de la resolución que se tome.

Art. 22.º *Permisos y licencias.* — La dirección de Cables de Comunicaciones concederá los permisos y licencias que se regulan en el anexo I, de acuerdo siempre con los siguientes principios generales:

Los permisos y licencias pactadas en este convenio se concederán de acuerdo con lo regulado en el anexo I del mismo.

Los conceptos que regulan el pago de devengos por permisos y licencias serán exclusivamente: salario base, plus convenio, plus jefe de equipo, antigüedad, plus polivalencia, plus turnicidad, plus nocturnidad. Por lo que respecta a estos tres últimos conceptos, el abono se realizará si correspondiera.

El fin único de la concesión del permiso o licencia es el que sirva para cumplir el motivo para el que se solicita.

Siempre que sea posible, el trabajador deberá solicitar el permiso o licencia por escrito con una antelación de al menos doce días (según el plazo de fabricación) y presentar documento probatorio suficiente del motivo alegado para el que se ha concedido el permiso o licencia.

Se acuerda que durante la vigencia de este convenio la empresa pondrá en marcha una plataforma digital por la que el trabajador podrá atender este tipo de solicitudes.

Estos dos modos de solicitudes convivirán hasta la puesta en marcha definitiva de la plataforma digital.

CAPÍTULO IV

JORNADA Y RENDIMIENTOS

Art. 23.º *Jornada de trabajo.* — Se establece una jornada de trabajo efectivo de 1.728 horas, distribuidas según el calendario que se acuerde para cada uno de los dos años de vigencia.

Para el cálculo de los días de exceso de jornada en el caso de los trabajadores eventuales, se seguirá el mismo criterio que el utilizado para los trabajadores con contrato indefinido, ajustándolo proporcionalmente en cada caso el tiempo de duración del

contrato. A modo de ejemplo, para una jornada anual de 1.728 horas cada veintitrés días trabajados se generará un día sobrante.

Art. 24.º *Rendimientos, concepto de actividad.* — Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo normal, para recorrer en una hora 5 kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Ar. 25.º *Actividad y rendimiento mínimo exigible.* — Actividad mínima exigible, a los efectos de este convenio, será la equivalente al 100 de la Comisión Nacional de Productividad (CNP) y se entenderá como rendimiento mínimo exigible correspondiente a dicha actividad.

Art. 26.º *Estimación de actividades.* — Cuando el rendimiento para un cierto tipo de trabajo sea difícilmente medible se podrán establecer sistemas de valoración indirecta del mismo, oído el comité de empresa.

Art. 27.º *Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal.* — Se entenderá bajo rendimiento voluntario:

1. Cuando el operario alcance el 100 CNP en un determinado trabajo, si con anterioridad ha alcanzado rendimientos superiores a este mismo trabajo, y verificados los útiles de trabajo, materiales o máquinas, se comprueba que son idénticos o muy similares a los usados cuando alcanzó rendimientos superiores a 100 CNP.

2. Cuando el operario no alcanza el 100 CNP en determinado trabajo, en el cual otro u otros productores, considerados normales, han alcanzado rendimientos superiores o verificados los útiles de trabajo, materiales o máquinas se comprueba que son idénticos o muy similares a los usados cuando se alcanzaron rendimientos superiores a 100 CNP y el Servicio Médico, previo reconocimiento del productor, dictamine su aptitud para el puesto de trabajo.

La permanencia de nueve días consecutivos o de diez alternos en el período de un mes, o treinta días en el período de seis meses, en este bajo rendimiento, señalado en los apartados 1 y 2, será motivo suficiente para aplicar el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo anteriormente expuesto estará sujeto a la legislación laboral vigente y convenio colectivo.

• En base al resultado del TOC se revisarán y consensuarán con el comité de empresa estándares concretos en relación con la actividad de la empresa en el seno de la comisión de competitividad.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art. 28.º *Liquidación de haberes.* — El pago de los sueldos y salarios se efectuará utilizando cualquiera de los medios autorizados por la Ley o costumbre, para todo el personal, por meses vencidos, el último día laborable de cada mes. Este tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los jornales o sueldos, devengados por el sistema de quincenas, previa la oportuna solicitud escrita y anticipada al superior inmediato.

Se acuerda que el recibo de salarios en Cables de Comunicaciones sea el modelo que actualmente se utiliza.

Se acuerda que durante la vigencia de este convenio la empresa pondrá en marcha una plataforma digital por la que el trabajador podrá acceder a sus recibos salariales.

Art. 29.º *Salarios y sueldo base para aumento por antigüedad.* — Serán los que cada categoría profesional se establecen en la primera columna de la tabla primera del convenio. El máximo de quinquenios a percibir por la plantilla de Cables de Comunicaciones será de cinco.

Una vez alcanzados, dicho devengo se transformará en un concepto a determinar que se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas del convenio.

Las incorporaciones de plantilla producidas a partir del 1 de enero de 1996 no devengarán el concepto de antigüedad.

Art. 30.º *Plus convenio.* — Será el que para cada categoría profesional se establece en la segunda columna de la tabla primera del convenio.

Este plus de convenio se percibirá por día trabajado, domingos y festivos, y durante las vacaciones establecidas y en los permisos retribuidos recogidos en el anexo I del presente convenio.

Art. 31.º *Plus de nocturnidad y plus de turnicidad.* — El valor del plus de nocturnidad y plus de turnicidad es el que para cada categoría profesional se pacta y figura en las columnas VI y V de la tabla I de este convenio.

El plus de nocturnidad será percibido por todos y cada uno de los productores que realicen jornada completa de trabajo en horas nocturnas. Si la jornada no fuese completa se percibirá proporcional al tiempo trabajado.

Cuando la empresa requiera al trabajador, por cuestiones organizativas o productivas, que en ese momento esté realizando el turno de noche para que cambie a tarde o mañana, éste continuará percibiendo plus de nocturnidad por los días que resten hasta el viernes de la semana que termina el ciclo, es decir hasta completar las dos semanas, procurando que los cambios de turno de noche no recaigan, habitualmente, en las mismas personas.

El plus de turnicidad será percibido por los productores que realicen su trabajo en régimen de turnos rotatorios, es decir, de 6:00 a 14:00 horas, 14:00 a 22:00 horas o 22:00 a 6:00 horas. Si la jornada no fuese completa se percibirá proporcional al tiempo trabajado.

Art. 32.º *Plus de transporte.* — El concepto retributivo denominado plus de transporte, que asciende a 1,67 euros, se abonará por cada día efectivamente trabajado.

Art. 33.º *Plus de Competitividad.* — En base al sistema productivo de Cables de Comunicaciones, donde es necesario que exista una fuerte interrelación entre los departamentos para elevar el nivel de eficacia de las instalaciones industriales, así como la participación de todos los componentes de la plantilla, se establece el denominado plus de competitividad, que se regulará inicialmente de acuerdo con lo establecido en este convenio hasta que finalice el estudio del TOC, donde se obtendrán unos parámetros que sirvan para aplicar un plus real y actualizado de competitividad sustituyendo de esta forma el actual sistema, negociado en el seno de la Comisión de Competitividad de acuerdo con lo establecido con la formula recogida en el anexo 4 de este convenio.

Art. 34.º *Gratificaciones extraordinarias.* — Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad serán devengadas por semestres naturales y retribuidas con treinta días del promedio diario obtenido por cada trabajador por los siguientes conceptos:

Salario base, antigüedad, plus convenio, complemento personal individual, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, plus jefe de equipo, nivel mínimo de plus de competitividad y complemento personal.

El tiempo de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional sufrido por cada trabajador durante el semestre anterior a la fecha de devengo de cada una de estas dos gratificaciones extraordinarias no supondrá minoración en la cuantía de las mismas, excepto para los eventuales que hayan estado en incapacidad temporal derivada de enfermedad común durante el período de prueba, cuyos días de baja sí supondrá minoración en la cuantía de la gratificación extraordinaria.

Art. 35.º *Gratificaciones especiales.* — En junio la empresa abonará, en concepto de gratificación especial no condicionada, una cantidad equivalente al 3,5% de la cuantía anual realmente cobrada por el trabajador de los siguientes conceptos:

Salario base, antigüedad, plus convenio, complemento personal individual, gratificaciones extraordinarias junio y Navidad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, plus jefe de equipo, complemento personal y nivel mínimo del plus de competitividad.

El tiempo de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional sufrido por cada trabajador durante el período que hace referencia dicha paga (1/7-30/6) a la fecha de devengo no supondrá minoración en la cuantía de la misma, excepto para los eventuales que hayan estado en incapacidad temporal derivada de enfermedad común durante el período de prueba cuyos días de baja sí supondrá minoración en la cuantía de la gratificación especial.

Art. 36.º *Prima de beneficios.* — Como participación de los trabajadores en los posibles beneficios que la empresa pudiera obtener a lo largo de la vigencia del presente convenio, se abonará, en concepto de prima de beneficios condicionada, el

porcentaje que cada año corresponda de la columna B en función de los resultados obtenidos de la columna A, aplicándose sobre la cantidad anual realmente percibida de los conceptos salariales expresados en el artículo 35.º, según se indica en la siguiente tabla.

- Beneficios anuales y tanto por ciento a repartir:
 - 2.000.000 euros-2.999.999 euros: 2%-2,99%.
 - 3.000.000 euros-3.999.999 euros: 3%-3,99%.
 - 4.000.000 euros-4.999.999 euros: 4%-4,99%.
 - 5.000.000 euros o superior a esta cantidad: 5%.

La tabla anterior se aplicará proporcionalmente a los valores realmente obtenidos entre los diferentes tramos. Esta prima de beneficios no se abonará cuando los beneficios alcanzados por Cables de Comunicaciones sean inferiores a 2.000.000 de euros. El criterio de determinación de tales cifras de beneficios será, exclusivamente, la cuenta de resultados realizada por la dirección de Cables de Comunicaciones.

La fecha de devengo de la presente prima será el último día del mes de febrero de cada año, coincidiendo con el ejercicio fiscal adoptado por Cables de Comunicaciones, que va desde el 1 de marzo hasta el 28 de febrero, abonándose, si procede, el 35% de la misma dentro de los diez días laborables siguientes a la formulación de cuentas, y el 65% restante dentro de los diez días laborables siguientes a la aprobación de las cuentas.

Quedan excluidos de la aplicación del presente artículo los trabajadores señalados en la letra a) del artículo 2 del presente convenio.

Art. 37.º *Vacaciones*. — Los cambios continuos que se están produciendo en nuestros mercados tradicionales y los mercados emergentes en nuestro sector hacen necesario disponer de la máxima flexibilidad en todas las áreas de la empresa, con el fin de dar respuesta a las demandas de nuestros clientes por lo que cada año y teniendo en cuenta las horas anuales efectivas de trabajo establecidas en el artículo 23.º del presente convenio, se elaborará un calendario para cada año que cumpla con las premisas anteriormente expuestas y siguiendo los siguientes criterios:

- La empresa efectuará anualmente un sondeo a la plantilla para conocer las peticiones individuales de vacaciones del personal del cual la empresa garantizará con carácter general las peticiones de al menos dos semanas antes del verano para quien así lo solicite, y de tres semanas continuadas en julio y agosto para el resto.
- Durante este período siempre existirá en fábrica personal preciso, ajustándose en cada momento a las necesidades de cada área.
- El turno de disfrute de vacaciones, como norma general, será voluntario cumpliendo siempre el punto anterior.
- Los días sobrantes del calendario se disfrutarán teniendo siempre en cuenta las necesidades de cada área y también teniendo en cuenta la voluntariedad.
- Serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por salarios, pluses y antigüedad en los tres últimos meses trabajados.

Art. 38.º *Plus de distancia*. — El plus establecido en el artículo 4 de la Orden de 10 de febrero de 1958 se fija en 0,15 euros el kilómetro. Quedará limitado a las personas que lo venían cobrando a 31 de diciembre de 2005.

Art. 39.º *Plus de polivalencia*. — A partir del 1 de enero de 2004 no se devengará el concepto de plus polivalencia, y por lo tanto las cantidades que se perciban a fecha 31 de diciembre de 2003 permanecerán como complemento personal, 515,60 euros distribuidos en catorce pagas.

Art. 40.º *Horas extraordinarias*. — La retribución de las horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en la tabla anexo II del presente convenio.

Las horas que excedan de las determinadas en el artículo 23 tendrán el carácter de extraordinarias y voluntarias, especificando la distribución nominal de las mismas.

Se regularán cada cuatro meses como máximo. En caso de que trabajador prefiera compensación por tiempo de descanso y previo acuerdo con su mando inmediato, cada hora extraordinaria será compensada por 1,75 de descanso.

Art. 41.º *Incremento salarial*. — Durante la vigencia del convenio, el salario será el que se indica en las tablas del anexo II.

Para el año 2018 se aplicará un incremento salarial del 1,1%, consolidado en tablas y con carácter retroactivo a fecha de 1 de enero de 2018, y una paga única no consolidable de 100 euros a la firma del convenio.

Para el año 2019 se aplicará un incremento salarial consolidado equivalente al 50% del IPC a nivel nacional acumulado a 31 de diciembre de 2018 (mínimo de 0,5%) y el otro 50% del IPC a nivel nacional acumulado a 31 de diciembre de 2018 (mínimo de 0,5%) adicional consolidado si se cumple el presupuesto para el año 2018 (beneficio superior a 750.000 euros).

CAPÍTULO VI

ACCIÓN SOCIAL

Art. 42.º *Ropa de trabajo y equipos de seguridad.* — Se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente y costumbre actual.

Art. 43.º *Servicio de transporte.* — La empresa tiene concertada con una empresa de transporte la recogida del personal desde los distintos puntos de la población, con sus respectivas paradas, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada laboral. Asimismo, la empresa facilitará el retorno del personal a la salida del trabajo a los puntos de partida, mediante autobús concertado con la misma empresa que realiza el transporte de entrada al trabajo. El servicio se prestará con una única ruta.

En ningún caso este tipo de desplazamiento se considerará jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo, sin que por ningún concepto dé lugar a indemnización alguna.

Se establecen como salidas oficiales: Paseo de la Constitución, 6, y El Portillo.

Este artículo solo tendrá aplicación práctica durante la vigencia de este convenio, a excepción hecha de las salidas oficiales, que en el futuro solo podrán ser modificadas por acuerdo de ambas partes.

Se crea una comisión paritaria que estudie en cada momento los itinerarios, elevando el resultado a dirección. Durante la vigencia del convenio, ambas partes se comprometen a estudiar y mejorar la única ruta existente en la actualidad, sin que ello suponga incremento del coste actual/anual del servicio.

Art. 44.º *Servicio de comedor.* — Durante el período de vigencia de este convenio, y para el personal con horario de turno central, el coste de la comida será el 15% del valor de la comida establecido por la empresa prestadora del servicio, siendo absorbida por la empresa la diferencia hasta el 100% del coste total del servicio.

Los trabajadores que no están adscritos al turno central con horario de trabajo de 8:15 a 16:45 horas podrán hacer uso del comedor según las normas establecidas en cada momento por la comisión y asumiendo íntegramente el trabajador el precio del menú establecido por la empresa prestadora del servicio.

Se crea una comisión paritaria, formada por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa.

Esta comisión tendrá como fines:

a) Recoger y estudiar cuantas propuestas o quejas hagan los usuarios de dichos servicios.

b) Elaborar informes sobre cualquier tema que afecte a los servicios de cafetería y comedor.

c) Entender, con carácter previo, de las subidas de precios, cuando el momento o situación lo justifiquen.

d) Velar por la calidad, cantidad y variedad de las comidas.

e) Poner en práctica cuantas medidas sean precisas para un mejor funcionamiento de los servicios.

f) Establecer las normas para la utilización del comedor por parte del personal que no esté adscrito al turno central con horario de trabajo de 8:15 a 16:45 horas. Antes de la publicación de estas normas deberán contar con la aprobación y conformidad expresa de la empresa prestadora del servicio.

Art. 45.º *Servicio médico de empresa.* — El servicio médico contará con la asistencia de un médico con funciones de médico de familia los días lunes, miércoles y viernes durante dos horas al día, cubriendo los turnos de mañana y tarde.

Paralelamente se acuerda establecer un protocolo de actuación de primeros auxilios en caso de accidente y el compromiso de potenciar y mejorar el sistema de prevención laboral.

Este cambio está condicionado a que el nuevo servicio sea efectivo, en el caso de no poderse llevar a cabo se volvería al sistema de DUE.

Art. 46.º Atenciones sociales:

Atenciones sociales.

a) Se constituye un fondo de protección social y promoción cultural con el importe que resulte de la aportación de 1 euro mensual, a descontar de la nómina de cada trabajador de Cables de Comunicaciones. La administración de dicho fondo será competencia exclusiva del comité de empresa.

A esta aportación quedarán obligados todos los trabajadores afectados por el ámbito personal de este convenio.

b) Se establece un plus de matrimonio y parejas de hecho, para trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2003 pertenecen a la plantilla, abonándose el importe de la instalación del teléfono a aquellos que contraten una línea con Telefónica, previa aportación de la factura. Es preciso presentar copia del libro de familia o documento probatorio suficiente para el devengo de dicho importe. Este plus se pagará una sola vez por trabajado.

c) Se dota al Fondo de Asistencias Especiales con la cantidad de 4.779,53 euros, destinadas al pago de ayuda para educación especial o rehabilitación de los hijos de los trabajadores de Cables de Comunicaciones que se encuentren en situación de discapacidad. Para la determinación de quien se encuentra en tal situación se seguirán los criterios y baremos establecidos por el Servicio Sanitario de la Seguridad Social.

El pago de las ayudas se realizará a la presentación de la factura o justificante de los gastos realizados por dicha Educación Especial o Rehabilitación.

Al comienzo de cada año y en base al número de trabajadores con hijos en tal situación, se realizará una previsión de la distribución de la cuantía a pagar por este concepto.

d) Con el propósito de facilitar el disfrute de vacaciones fuera de la residencia habitual a los trabajadores de Cables de Comunicaciones, la empresa aporta al fondo de vacaciones la cantidad de 15.094,97 euros por todos los conceptos a los trabajadores en alta en la empresa en el mes de devengo de dicho concepto, excluyendo de dicho cómputo a los trabajadores eventuales que no lleven en la empresa más de seis meses seguidos. Dicho importe está exento de la aplicación del artículo 41 de incremento de convenio.

El comité de empresa, que administrará en exclusiva dichos fondos, decidirá la forma y el modo de empleo de esta cantidad, cumpliendo siempre el fin mencionado, del que deberá dar cuenta a la dirección de Cables de Comunicaciones.

e) A fin de facilitar el mejor cumplimiento de la jornada laboral por parte de los trabajadores referenciados anteriormente en Cables de Comunicaciones con hijos menores de tres años, la empresa subvencionará con 53,14 euros en concepto de ayuda para guardería a aquellas/os empleadas o empleados que realicen la jornada laboral completa y justifiquen tal situación. A partir del 1 de enero del 2004 se elimina el acceso al cobro de esta ayuda, garantizando la empresa, el mantenimiento de la misma a todo el personal que a 31 de diciembre del 2003 viniera percibiéndola y a los que la solicitaron durante el año 2004. Dicho importe está exento de la aplicación del artículo 41 de incremento de convenio.

f) En concepto de becas de formación, Cables de Comunicaciones concederá un total de 7.804,26 euros al año con destino a todo el personal con contrato indefinido e incluirá a los hijos de los mismos en la cuantía del 50% de la matrícula de los estudios solicitados para estos últimos. Están excluidos del percibo de dicha ayuda los trabajadores eventuales. Dicho importe está exento de la aplicación del artículo 41 de incremento de convenio.

La distribución de estas becas se realizará mediante comisión paritaria empresa-trabajadores.

g) Se constituye un fondo de asistencia a los procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuyo objeto será ayudar económicamente, a los trabajadores con contrato indefinido de Cables de Comunicaciones durante tal situación.

El importe del mencionado fondo será de 600 euros mensuales. Dicho importe está exento de la aplicación del artículo 41 de incremento de convenio

El reparto de dicho fondo para enfermedad común estará regulado por la tabla siguiente y destinada al personal vinculado a la empresa a través de contrato indefinido:

- De cero a tres días: 0 euros.
- De cuatro a ocho días: 75%.
- De noveno en adelante: 100%.

La distribución de este fondo será competencia del comité de empresa, el cual informará mensualmente a la dirección de Cables de Comunicaciones de las ayudas concedidas para el pago de dicho complemento en la nómina del mes siguiente al de la baja.

El compromiso de la empresa se limita a la aportación de la cantidad fija indicada, por lo que en caso de falta de liquidez del fondo el reparto se realizará proporcionalmente.

La empresa seguirá por cuenta de la misma, con el criterio de reparto especificado anteriormente para los trabajadores eventuales.

El presente artículo no será de aplicación a los grupos de trabajadores señalados en la letra a) del artículo 2.º del presente convenio.

Art. 47.º *Seguro de vida*. — Se establece un seguro de vida que cubrirá la cantidad de 30.050,60 euros en caso de muerte, invalidez total o invalidez absoluta de cualquiera de los trabajadores de la empresa. La prima de este seguro correrá a cuenta de la empresa en su totalidad.

1.º Para el año 2018: La empresa mantendrá las coberturas y póliza actuales.

2.º Para el año 2019:

1.ª Opción: Mantener las coberturas actuales con dos condiciones:

- a) Que la prima no supere los 55.000 euros.
- b) Que la póliza cubra a la totalidad de los trabajadores en plantilla.

2.ª opción. Si no se puede cumplir la primera opción.

1.ª La empresa se compromete a la cobertura de la incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y fallecimiento en AT y EP, para que los trabajadores perciban la cantidad de 30.000 euros si se producen estos riesgos.

2.ª Si la cuantía de la póliza es inferior a 47.000 euros, aquella se complementará con otras coberturas que incluyan a todos los trabajadores para la situación de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y fallecimiento por enfermedad común y accidente no laboral, y hasta la prima máxima de 47.000 euros.

3.ª opción. En el supuesto de que en la póliza complementaria por riesgos no profesionales no quedaran incluidos todos los trabajadores, empresa y comité buscarán otro tipo de coberturas que incluyan a todos los trabajadores.

Art. 48.º *Seguro de jubilación*. — Con destino de sufragar parte del costo del seguro de jubilación suscrito por el comité de empresa, la empresa aporta la cantidad anual de 20.000 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Los trabajadores aportarán la cantidad mensual necesaria para, en conjunto, completar el coste del seguro.

El comité de empresa, como tomador de la póliza, cederá el derecho de reducción y rescate de los trabajadores que cesen en su relación laboral con la empresa. El comité de empresa pasará a la dirección de Cables de Comunicaciones un informe anual sobre la distribución nominal de primas.

Quedan excluidos de este seguro los trabajadores eventuales.

Art. 49.º *Jubilación especial a los 64 años*. — En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, según la legislación vigente, se acuerda que los/as trabajadores/as al cumplir los 64 años, podrán, voluntariamente, acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Los/as trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Art. 50.º *Contratos eventuales*. — El contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores podrá tener, en aplicación y con la extensión que por convenio colectivo sectorial del Metal se pacte, una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de tal naturaleza en vigor a la firma del presente convenio se podrán acoger a lo pactado anteriormente.

Transformaciones de eventuales a fijos: Durante la vigencia de este convenio, la empresa realizará la transformación en indefinidos a jornada completa de un total de cuatro contratos eventuales de mano de obra directa.

Art. 51.º *Contratos de relevo*. — La dirección de Cables de Comunicaciones y el comité de empresa, a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan utilizar el contrato de relevo conjuntamente con otras fórmulas legales, siempre respetando el carácter voluntario e individual del sistema adoptado, a fin de conseguir un rejuvenecimiento de la plantilla adaptándola a las necesidades productivas en cada momento.

Art. 52.º *Formación profesional*. — La empresa seguirá manteniendo cursos de formación específica en todas aquellas áreas que las nuevas tecnologías o implantación de nuevas máquinas así lo demanden, de forma que redunden en beneficio tanto del trabajador como de la empresa.

Todos los trabajadores, durante los dos primeros años, de forma ineludible y posteriormente cuando las circunstancias lo aconsejen, recibirán una formación específica de su área de trabajo acorde a sus carencias y objetivos de la empresa.

El comité de empresa participará en la elaboración de los planes de la fundación estatal para la formación en el empleo.

Art. 53.º *Sistema de progresión salarial*. — Las nuevas contrataciones de personal operacional tendrán la siguiente evolución salarial:

- Primer tramo: Especialista nivel I. Durante seis meses.

- Salario base y plus convenio.

- Como complementos se abonará el mínimo del plus de competitividad, el plus de transporte, turnos, noches que corresponda en cada período.

- Segundo tramo: Especialista nivel II, durante dieciocho meses.

- Salario base y plus convenio.

- Como complementos se abonará el mínimo del plus de competitividad, el plus de transporte, turnos, noches

- 1,5% de paga especial.

Los ingresos tendrán carácter eventual transformándolos a indefinidos por cumplimiento de estos dos requisitos

a) Por gestionar su trabajo cumpliendo las expectativas de la empresa, cubriendo las bajas no amortizables

b) Por necesidades de la organización.

- Tercer tramo: Especialista nivel III, Durante treinta y seis meses.

- Salario base y plus convenio.

- Como complementos se abonará el 60% de competitividad, plus de transporte, turno y noche.

- 2,5% de paga especial.

Cuando se realice una contratación a un trabajador que anteriormente y sin que haya transcurrido un año hubiera prestado servicios, su categoría y nivel salarial será la asignada anteriormente.

Transcurridos cinco años los trabajadores adquieren la categoría y salario de especialista A. Ambas partes acuerdan la creación de la categoría especialista de fábrica, que supone un alto nivel de movilidad funcional y retribución equivalente a la categoría según tablas especialista AA. La asignación de la categoría deberá reunir dos requisitos:

a) Necesidades de la organización, es decir que el área de operaciones precise de este personal polivalente.

b) Que se demuestre a través de superar pruebas de aptitud, que el trabajador tiene las necesarias habilidades y destrezas en tres de las seis secciones de la fábrica.

El resto de contrataciones tendrán la siguiente evolución salarial

	Nombre
	Especialista A
36 meses	Especialista nivel III
18 meses	Especialista nivel II
6 meses	Especialista nivel I
Sin plazo	Oficial 1ª Mant.
	Oficial 2ª Mant
36 meses	Oficial 2ª Nivel I Mant
18 meses	Oficial 3ª Mant
6 meses	Oficial 3ª Nivel I Mant
Sin plazo	Oficial 1ª Advo.
	Oficial 2ª Advo.
36 meses	Oficial 2ª Nivel II Advo.
18 meses	Oficial 2ª Nivel I Advo.
6 meses	Auxiliar Advo.
Sin plazo	Analista 1ª
	Analista 2ª
36 meses	Analista 2ª Nivel II
18 meses	Analista 2ª Nivel I
6 meses	Auxiliar Labor.
Sin plazo	Técnico Sistema /Analista Programador Senior
	Técnico Sistema /Analista Programador
36 meses	Técnico Sistema /Analista Programador nivel II
18 meses	Técnico Sistema /Analista Programador nivel I
6 meses	Auxiliar Inform.
Sin plazo	Encargado Senior
	Encargado
36 meses	Nivel III Encargado
18 meses	Nivel II Encargado
6 meses	Nivel I Encargado
Sin plazo	Deline Proyectista Senior
	Delineante 1ª
36 meses	Delineante Nivel III
18 meses	Delineante Nivel II
6 meses	Delineante Nivel I
Sin plazo	DUE
24 meses	DUE Nivel III
24 meses	DUE Nivel II
12 meses	DUE Nivel I
Sin plazo	Técnico Medio Senior
	Técnico Medio
24 meses	Técnico Medio Nivel III
24 meses	Técnico Medio Nivel II
12 meses	Técnico Medio Nivel I
Sin plazo	Técnico Superior Senior
	Técnico Superior
24 meses	Técnico Superior Nivel III
24 meses	Técnico Superior Nivel II
12 meses	Técnico Superior Nivel I

• Primer tramo: Durante seis meses o doce meses (DUE, técnico medio, técnico medio sénior, técnico superior, técnico superior sénior).

—Salario base y plus convenio.

—Como complementos se abonará el mínimo del plus de competitividad, el plus de transporte, turnos, noches que corresponda en cada período.

• Segundo tramo: Durante dieciocho meses o veinticuatro meses (DUE, técnico medio, técnico medio senior, técnico superior, técnico superior senior).

—Salario base y plus convenio.

—Como complementos se abonará el mínimo del plus de competitividad, el plus de transporte, turnos, noches.

—1,5% de paga especial.

• Tercer tramo: Durante treinta y seis meses o veinticuatro meses (DUE, técnico medio, técnico medio senior, técnico superior, técnico superior senior).

—Salario base y plus convenio.

—Como complementos se abonará el 60% de competitividad, plus de transporte, turno y noche.

—2,5% de paga especial.

DERECHOS SINDICALES

La dirección de Cables de Comunicaciones considera a los sindicatos debidamente implantados en su empresa como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, además de por otros métodos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario.

De igual forma, declara respetar las atribuciones que por ley tenga conferidas el comité de empresa y secciones sindicales debidamente acreditadas.

A los efectos anteriores, la dirección de esta compañía respetará el conjunto de derechos conferidos por la Constitución y el ordenamiento laboral a todos los trabajadores y, más concretamente, el que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de horas de trabajo y sin que perturbe la normal actividad de la empresa.

También pondrá a disposición de los sindicatos más representativos y debidamente implantados en la empresa un lugar adecuado donde puedan insertar comunicaciones, con el solo requisito de dirigir copias de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

El delegado sindical deberá ser necesariamente trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato que represente. Será preferentemente, miembro del comité de empresa.

Los delegados sindicales y miembros del comité de empresa tendrán las funciones que les otorga el ET y la LOLS.

Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales de los sindicatos más representativos dispondrán del crédito de veinticuatro horas mensuales retribuidas por todos los conceptos, excepto el presidente y secretario del comité, que dispondrán de un crédito de treinta y cinco horas.

Con el fin de facilitar las funciones a los miembros del comité de empresa y delegados sindicales de los sindicatos más representativos, la empresa estudiará en cada caso la posibilidad de acumulación de parte de las horas correspondientes al crédito sindical de cada sindicato.

La solicitud se presentará por los delegados sindicales por escrito en el que se expondrán los motivos por los cuales se solicita.

La empresa dará contestación en el plazo de una semana exponiendo las condiciones para hacer efectiva la solicitud, si es positivo.

ASAMBLEAS: La dirección de Cables de Comunicaciones autorizará la celebración de una asamblea de los trabajadores en el centro de trabajo y durante las horas de trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. La petición de autorización deberá realizarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas hábiles de anticipación.
2. La asamblea, en cualquier caso, tendrá una duración máxima de cuatro horas y se celebrará, preferentemente, en lunes.
3. En todo lo no regulado respecto a asambleas se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

CLÁUSULA ADICIONAL

En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

PERMISOS, LICENCIAS Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS

a) Licencias y permisos retribuidos:

1. La empresa concederá licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en este artículo.
2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar medidas y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia de matrimonio es preciso que el trabajador la solicite, al menos, con cinco días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o a conceder.

4. En casos muy excepcionales, la empresa concederá licencias o permisos por tiempo superior al señalado, determinándose en ese momento las condiciones con que se conceda uno de ellos.

b) Permisos para exámenes:

- La empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales. El cómputo de los días a los efectos indicados en los artículos anteriores podrá hacerse por horas, considerando cada día a estos efectos de ocho horas. La fracción de hora inferior a treinta minutos se despreciará y la superior a los indicados treinta minutos se computará como hora completa.

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.

c) Turno más favorable para estudios:

La empresa procurará acoplar al trabajador en cualquier turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de acuerdo con los siguientes condicionantes:

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).

2. Que esté inscrito en un curso de un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.

4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir, compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.

5. Que asista efectivamente al curso.

6. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dura el curso.

7. Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un solo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionen y que se publicarán en todos los tableros de anuncios.

A tenor de estas listas, los trabajadores que los deseen podrán pedir cambio de turno con aquellos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría o nivel y especialidad, conservando, en este caso, el plus de turnicidad que viniesen percibiendo.

Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno, se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la empresa.

d) Licencias o permisos no retribuidos:

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes.

e) Solicitud de permisos o licencias:

Se acuerda que durante la vigencia de este convenio la empresa pondrá en marcha una plataforma digital por la que el trabajador podrá atender este tipo de solicitudes. Estos dos modos de solicitudes convivirán hasta la puesta en marcha definitiva de la plataforma digital.

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias recogidos en el presente convenio a través de la plataforma On Line Gestión de Permisos. La empresa contestará a la solicitud en el plazo más breve posible y con un máximo de tres días laborables por el mismo medio. De no contestar en tal plazo se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

f) Finalidad de la concesión de permisos o licencias:

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que lo motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productor al trabajo, ni tendrá derecho a reclamar compensación por tal concepto.

ANEXO I

Cuadro de licencias

CONDICIONES:

- a) Los conceptos de devengo son únicamente salario base, plus convenio, plus jefe de equipo, antigüedad, plus turnicidad, plus nocturnidad y complemento personal.
b) Los permisos se conceden únicamente para cumplir el motivo por el que se solicita.

MOTIVO	DURACION	DESPLAZAMIENTO (+150 Km)	JUSTIFICANTE
Fallecimiento: hijos, padres o cónyuge.	5 días naturales		Documento Probatorio
Fallecimiento: abuelos, nietos, hermanos y padres políticos.	3 días naturales	+ 2 días naturales	Documento Probatorio
Fallecimiento hermanos políticos, hijos políticos y abuelos políticos.	2 días naturales	+ 2 días naturales	Documento Probatorio
Enfermedad grave u hospitalización: Padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, padres políticos, hijos políticos, abuelos políticos.	2 días naturales <i>(pudiendo disfrutarse en el periodo de hospitalización de manera alterna)</i>	+ 2 días naturales	Certificado Médico
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales		Documento Probatorio

MOTIVO	DURACION	DESPLAZAMIENTO (+150 Km)	JUSTIFICANTE
Nacimiento hijo	2 días laborables	+ 2 días naturales	Libro de familia
Matrimonio trabajador o pareja legal de hecho	15 días naturales		Libro de familia
Matrimonio: hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos	Un día natural		Documento probatorio
Traslado domicilio habitual (enseres)	Un día natural		Documento probatorio

Consulta especialista prescrito médico cabecera	Tiempo necesario		Documento probatorio
Otras consultas médicas y acompañamiento de hijos (menores de 16 años o discapacitados a médico especialista o cabecera)	16h / año o 4h / día		Documento probatorio
Incapacidad Temporal	Los 3 primeros días 100%		Documento probatorio
Accidente trabajo	Día accidente 100%		Documento probatorio
Lactancia	Hasta que el menor cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.		Documento probatorio ejercicio derecho solo por uno de los progenitores

El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de más de 150 km del domicilio del trabajador.

MOTIVO	TIEMPO	JUSTIFICANTE	OBSERVACIONES
Cargo públicos	Tiempo necesario hasta límite legal, si existe	Documento probatorio	El devengo se realizará siempre que el cargo público no conlleve aparejado retribución del mismo
Elecciones	Tiempo necesario	Documento probatorio	
Tribunal ordinario (testigo)	Tiempo necesario	Documento probatorio	
Magistratura (testigo, demandante)	Tiempo necesario	Documento probatorio	
Otras licencias		Documento probatorio	La empresa podrá conceder otras licencias en causas extraordinarias sin retribución alguna
Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo		Documento probatorio	

ANEXO III

Festivos compensados

1.º Trabajadores fijos con contrato de lunes a viernes que voluntariamente vengán a trabajar en sábados, domingos o festivos cuando para ello sean requeridos por la dirección de Cables de Comunicaciones se fija un complemento de disponibilidad cuya cuantía es de 5 euros al día, más el importe detallado más abajo, dependiendo si dicha prestación se realiza en sábado, domingo o festivo.

2.º Trabajadores fijos con contrato de siete días y que fueron contratados para trabajar sábados y domingos, percibirán por cada fin de semana un complemento de disponibilidad cuya cuantía es de 5 euros al día, más el importe detallado a continuación dependiendo si dicha prestación se realiza en sábado, domingo o festivo.

Sábados: 66,78 euros Tendrá consideración como sábado la jornada comprendida entre las 22:00 horas del viernes hasta las 22:00 horas del sábado.

Domingos o festivos: 80,09 euros tendrá consideración como domingo la jornada comprendida entre las 22.00 horas del sábado hasta las 22:00 horas del domingo.

En caso de recaer la jornada en festivo, se entenderá que esta comienza con el turno de noche del día anterior a las 22:00 horas hasta las 22:00 horas del día festivo.

	Complemento Disponibilidad	Sábados	Domingos	Voluntariedad	Obligatorio
Fijos contrato (5 días)	X	X	X	X	
Fijos contrato (7 días)	X	X	X		X
Eventuales		X	X		X

ANEXO IV **Competitividad**

ELEMENTOS BÁSICOS QUE DEBEN INCLUIRSE EN LA MEJORA DE LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD:

Los elementos que a continuación se detallan forman parte del compromiso que adquieren tanto la empresa como el comité de empresa y que tiene obligatoriamente que desarrollarse en lo concreto.

—La empresa se compromete a poner todos los medios posibles a su alcance para que ninguna persona pierda su empleo como consecuencia de la introducción del nuevo sistema de trabajo y/o actividades de mejora continua.

—La implantación de los nuevos métodos de trabajo no supondrá un incremento de tareas y ocupación que sobrepasen los niveles aceptables en Cables de Comunicaciones.

Dentro de este compromiso entendemos que para alcanzar el objetivo de mejora de la calidad y de la productividad deben darse unas condiciones determinadas que en principio deberían ser las siguientes:

—Estudio de la situación real de cada sección o departamento junto con los responsables de los mismos para evaluar las condiciones de trabajo actuales, las posibles deficiencias (si las hay) y el método a seguir para su corrección. Esto daría como consecuencia una situación óptima para alcanzar unos objetivos óptimos.

—Fijación de los objetivos a realizar.

—Fijación de las acciones a realizar para obtener dichos objetivos.

—Formación a todos los niveles adecuados a las necesidades actuales, tanto técnicas como humanas, que permitan a la vez un mayor apoyo técnico.

—Nuevo tipo de relaciones humano-técnicas que garanticen la comunicación no en base a criterios jerárquicos, sino de cooperación de todos los que componen una sección o departamento que cree una mayor credibilidad hacia los mandos.

—Organización de una estructura jerárquica simple y dinámica que permita evitar la burocracia agilizando la solución de cualquier problema en el menor tiempo posible.

—Fijando responsabilidades y funciones para conseguir un entramado funcional operativo.

—Mantenimiento de las reuniones de seguridad e higiene, dándoles a la vez un contenido sobre las condiciones de trabajo y la calidad así como la productividad con la presencia del responsable de la sección y de la comisión de seguimiento.

—Conocimiento de los rechazos contemplados en el plus de competitividad profundizando en sus causas para su eliminación en el futuro.

—Para todo lo anterior se creará una comisión paritaria de seguimiento que garantice no sólo el cumplimiento de lo anterior, sino para la consecución de una mejora continua.

—Tendrá información puntual de los cambios a introducir en secciones o diferentes áreas.

De la misma manera que en plus de competitividad se fijan unos objetivos para unas fechas determinadas, también se fijarán unos objetivos y unas fechas para la consecución de los elementos contemplados en este documento, para que en la medida que alcancemos estos últimos logremos los primeros. Los acuerdos serán adoptados por consenso en la comisión.

La dirección de empresa y la representación de los trabajadores ratifican eventualmente en todos sus términos los acuerdos efectuados sobre el Plan de competitividad en el convenio 1993, con las modificaciones expresadas en el anexo V y los objetivos e indicadores de progreso que se acuerden por la comisión de competitividad en cada año de la vigencia de este convenio y que figurarán en acta aparte, hasta que del estudio del TOC se obtendrán unos parámetros que servirán de criterio para aplicar un plus real y actualizado de competitividad sustituyendo de esta forma el actual sistema fijado por el comité de empresa.

ANEXO V
Niveles y percepción máxima
AÑO 2018
Nivel mínimo 99,95 euros

NIVEL	CATEGORÍAS	PERCEPCIÓN OBJETIVO 100% 2018
1	. Especialista . Auxiliar Administrativo . Auxiliar Informática . Auxiliar Laboratorio	301,69€
2	. Oficiales Mantenimiento . Oficiales Administrativos . Técnico sistemas / Analista programador . Técnicos Organización . Analistas	327,96€
3	. Técnicos de Proceso . Encargado . D.U.E. . Delineantes . Técnicos Electrónicos . Técnicos titulados S/M	355,81€
4	Jefes de Sección	386,77€
5	Jefes de Departamento	425,44€

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Objeto.
3. Ámbito de aplicación.
4. Desarrollo.
5. Comisión paritaria.

Anexo I: Indicadores de progreso por grupo.

Anexo II: Objetivos por grupos.

Anexo III: Niveles y percepción máxima.

1. INTRODUCCIÓN:

La empresa actual ha de adaptarse al mercado cambiante. El nivel de competitividad obliga a adoptar nuevos modelos de organización y la política de calidad ayuda a enfocar este cambio que la empresa necesita.

Dado el sistema productivo de Cables de Comunicaciones, en donde es necesario que exista una fuerte interrelación entre los departamentos para elevar el nivel de eficacia de las instalaciones industriales, así como la participación de todos los trabajadores en el proceso productivo, hace que el progreso de ambos factores nos conduzca a la mejora de la productividad, de la calidad y de la competitividad en todos los sentidos.

2. OBJETO.

El presente plus tiene por objeto aumentar la competitividad de Cables de Comunicaciones, basada fundamentalmente en:

- Disminuir los costes.
- Aumentar la calidad.
- Mejorar nuestro servicio de respuesta a nuestros clientes.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este plus será de aplicación a toda la plantilla de Cables de Comunicaciones en el centro de trabajo de Zaragoza.

4. DESARROLLO.

La cuantía del plus para cada grupo, sección o departamento estará en función de los valores alcanzados en cada uno de los indicadores de progreso y será percibido por día efectivamente trabajado.

Para el cálculo del mencionado plus no se tendrán en cuenta las ausencias producidas por accidente laboral, enfermedad profesional y los días de hospitalización por cualquier causa, por lo que las personas que se encuentren en estas situaciones, percibirán en los mencionados días dicho plus.

Este plus se devengará mensualmente, a excepción del mes de vacaciones que se aplicará el promedio de los tres meses anteriores.

Para la determinación de la cantidad a percibir por este concepto se tendrán en cuenta los módulos y procedimiento determinados en el anexo V, así como los siguientes criterios:

- Período devengado y parámetros obtenidos:

- Enero 2018. Acumulado diciembre 2017.
- Febrero 2018. Acumulado enero 2018.
- Marzo 2018. Acumulado febrero 2018.
- Abril 2018. Acumulado marzo 2018.
- Mayo 2018. Acumulado abril 2018.
- Junio 2018. Acumulado mayo 2018.
- Julio 2018. Acumulado junio 2018.

A una consecución del 100% de los objetivos propuestos para cada grupo establecido será retribuido con la cantidad indicada en el nivel correspondiente. Si no se alcanza el 100% de los objetivos establecidos para cada uno de los indicadores, la cantidad a percibir será calculada proporcionalmente al índice alcanzado.

El cálculo individualizado para cada uno de los indicadores de progreso no podrá ser inferior a la cantidad mínima establecida para cada uno de ellos.

- Agosto 2018. Medio de tres meses anteriores.
- Septiembre 2018. Acumulado agosto 2018.
- Octubre 2018. Acumulado septiembre 2018.
- Noviembre 2018. Acumulado octubre 2018.
- Diciembre 2018. Acumulado noviembre 2018.

Se garantiza la percepción mensual de una cantidad mínima de 99,95 euros para todos los niveles, independientemente de los objetivos alcanzados.

El máximo a percibir por cada uno de los indicadores del progreso será lo que resulte de conseguir el objetivo establecido.

Los objetivos de los indicadores de progreso se revisarán anualmente.

5. COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria, empresa/representantes de los trabajadores realizará el seguimiento y evolución de los indicadores de progreso que se determinen para cada grupo, sección o departamento.

La comisión emitirá un informe mensual de la evolución de los indicadores de progreso.

Anexo II -EUROS-

CATEGORIAS	SAL BASE I	PLUS CONV. II	TOTAL DIA/MES III	TOTAL ANUAL IV	PLUS TURNO V	PLUS NOCHE VI	PLUS TRANS VII
Especialista nivel I	28,62 €	3,60 €	32,22 €	13.693,50 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Especialista nivel II	29,16 €	7,73 €	36,89 €	15.678,25 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Especialista nivel III	29,16 €	12,39 €	41,55 €	17.658,75 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Especialista A	25,10 €	20,61 €	45,71 €	19.426,75 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Especialista AA / Esp. fábrica	25,12 €	22,16 €	47,28 €	20.094,00 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Especialista Comprobador	25,12 €	22,16 €	47,28 €	20.094,00 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 1ª Mantenimiento	25,17 €	26,47 €	51,64 €	21.947,00 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 2ª Mantenimiento	25,16 €	24,91 €	50,07 €	21.279,75 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 2ª Mant Nivel I	25,16 €	19,02 €	44,18 €	18.776,50 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 3ª Mantenimiento	25,14 €	14,03 €	39,17 €	16.647,25 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 3ª Mant Nivel I	25,14 €	9,04 €	34,18 €	14.526,50 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 1ª Administrativo	812,87 €	870,92 €	1.683,79 €	23.573,06 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 2ª Administrativo	770,99 €	673,71 €	1.444,70 €	20.225,80 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 2ª Administrativo Nivel II	770,99 €	488,98 €	1.259,97 €	17.639,58 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Oficial 2ª Administrativo Nivel I	770,99 €	346,67 €	1.117,66 €	15.647,24 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Auxiliar Administrativo	751,22 €	266,67 €	1.017,89 €	14.250,46 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Analista 1ª	786,83 €	740,26 €	1.527,09 €	21.379,26 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Analista 2ª	754,18 €	690,51 €	1.444,69 €	20.225,66 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Analista 2ª Nivel II	754,18 €	495,70 €	1.249,88 €	17.498,32 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Analista 2ª Nivel I	754,18 €	343,21 €	1.097,39 €	15.363,46 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Auxiliar Laboratorio	754,18 €	261,03 €	1.015,21 €	14.212,94 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Téc Sist/ Analista Progr Senior	949,86 €	654,93 €	1.604,79 €	22.467,06 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Téc Sist/ Analista Programador	901,42 €	648,09 €	1.549,51 €	21.693,14 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Téc Sist/ Analista Progr Nivel II	755,34 €	592,40 €	1.347,74 €	18.868,36 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Téc Sist/ Analista Progr Nivel I	755,34 €	412,26 €	1.167,60 €	16.346,40 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Auxiliar Informática	755,34 €	275,32 €	1.030,66 €	14.429,24 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Encargado Senior	966,05 €	911,43 €	1.877,48 €	26.284,72 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Encargado	770,78 €	988,30 €	1.759,08 €	24.627,12 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Encargado Nivel III	770,78 €	791,38 €	1.562,16 €	21.870,24 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Encargado Nivel II	770,78 €	592,72 €	1.363,50 €	19.089,00 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Encargado Nivel I	770,78 €	477,20 €	1.247,98 €	17.471,72 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Delin. Proyectista Senior	873,54 €	962,71 €	1.836,25 €	25.707,50 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Delin. Proyectista 1ª	778,43 €	892,94 €	1.671,37 €	23.399,18 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Delineante Nivel III	778,43 €	713,64 €	1.492,07 €	20.888,98 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Delineante Nivel II	778,43 €	503,71 €	1.282,14 €	17.949,96 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Delineante Nivel I	778,43 €	391,48 €	1.169,91 €	16.378,74 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
DUE	1.027,25 €	685,31 €	1.712,56 €	23.975,84 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
DUE Nivel III	1.027,25 €	555,07 €	1.582,32 €	22.152,48 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
DUE Nivel II	1.027,25 €	413,19 €	1.440,44 €	20.166,16 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
DUE Nivel I	1.027,25 €	345,62 €	1.372,87 €	19.220,18 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Medio Senior	1.028,84 €	807,66 €	1.836,50 €	25.711,00 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Medio	1.027,90 €	734,43 €	1.762,33 €	24.672,62 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Medio Nivel III	1.027,90 €	571,38 €	1.599,28 €	22.389,92 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Medio Nivel II	1.027,90 €	428,74 €	1.456,64 €	20.392,96 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Medio Nivel I	1.027,90 €	344,97 €	1.372,87 €	19.220,18 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Superior Senior	1.067,29 €	1.181,14 €	2.248,43 €	31.478,02 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Superior	1.064,60 €	977,73 €	2.042,33 €	28.592,62 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Superior Nivel III	1.064,60 €	674,84 €	1.739,44 €	24.352,16 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Superior Nivel II	1.064,60 €	518,69 €	1.583,29 €	22.166,06 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Superior Nivel I	1.064,60 €	351,37 €	1.415,97 €	19.823,58 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Jefe Segunda Admin.	872,46 €	1.005,30 €	1.877,76 €	26.288,64 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Org. Segunda	770,99 €	673,93 €	1.444,92 €	20.228,88 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Org. primera	791,27 €	1.074,48 €	1.865,75 €	26.120,50 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Proceso	872,46 €	881,62 €	1.754,08 €	24.557,12 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €
Técnico Electrónica	870,83 €	883,25 €	1.754,08 €	24.557,12 €	2,95 €	14,35 €	1,67 €

Anexo II HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS	SIN TURNO	CON TURNO
Especialista nivel I	8,00	9,89
Especialista nivel II	9,18	11,08
Especialista nivel III	10,36	12,26
Especialista A	11,41	13,31
Especialista AA	11,68	13,59
Especialista Comprobador	11,68	13,59
Oficial tercera	11,85	13,75
Oficial segunda	12,20	14,10
Oficial primera	13,39	15,29
Aux.Administrativo	10,65	12,55
Oficial segunda administ.	11,86	13,76
Oficial primera administ.	13,39	15,29
Analista segunda	11,78	13,69
Analista primera	13,39	15,29
Analista segunda Nivel I	0,00	1,90
Analista segunda Nivel II	0,00	1,90
Encargado Senior	0	1,90
Encargado	14,05	15,95
Encargado Nivel III	0	0
Encargado Nivel II	0	0
Delineante Nivel III	0	0
Delineante Nivel II	0	0
Delineante Nivel I	0	0
D.U.E.	0	0
D.U.E Nivel III	0	0
D.U.E Nivel II	0	0
D.U.E Nivel I	0	0
Técnico sistema/analista programador	0	0
Técnico sistema/analista programador Nivel II	0	0
Técnico sistema/analista programador Nivel I	0	0
Técnico sistema/analista programador Senior	0	0
Técnico org. Segunda	11,83	11,83
Jefe segunda admin.	14,40	14,40
Técnico electrónico	14,27	14,27
Técnico proceso	0	0
Técnico org.primera	0	0
Técnico Medio Senior	0	0
Técnico Medio Nivel III	0	0
Técnico Medio Nivel II	0	0
Técnico Medio Nivel I	0	0
Técnico Superior Senior	0	0
Técnico Superior Nivel III	0	0
Técnico Superior Nivel II	0	0
Técnico Superior Nivel I	0	0
Jefe segunda organización	0	0
Jefe primera organización	0	0

ANEXO VI

Grupos profesionales Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L.

Se entenderá por grupo profesional, conforme a lo previsto en el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto organizativo; o lo que es lo mismo, la agrupación de tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido. Constituye además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el trabajador.

Se entiende por aptitudes profesionales la capacidad y/o disposición del personal para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión; también las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones.

Se entiende por titulaciones, a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

El contenido general de la prestación se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad profesional. En consecuencia, al grupo profesional se forma al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o actitud para las funciones o para las actividades, pero sí que sean similares o equivalentes.

En este sentido es perfectamente admisible que categorías y/o titulaciones sean aplicables a varios grupos profesionales, puesto que personas con una misma titulación pueden desempeñar funciones de mayor o menor nivel y es fundamentalmente en base a esas funciones, por las que se forman los grupos profesionales.

Y así, manteniendo el actual sistema de categorías, estas pasan a encuadrarse, a efectos solo de organización profesional, en grupos equivalentes:

	Denominación	Funciones
Grupo 0	Exclusivo Dirección	Elaboración de políticas de la organización, planteamientos generales de la utilización recursos. Orientación y control de las actividades de la organización.
Grupo 1	Responsables con conocimiento teórico-práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o experiencia dilatada en el tiempo	Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos. Dirigen y gestionan departamentos cuyos resultados impactan a nivel alto en el negocio. Realizan o supervisan tareas complejas que exigen alta capacitación. Supervisan y coordinan grupo de trabajo en el que el titular asume la responsabilidad directa. Iniciativa y decisión amplias, con el más alto nivel de autonomía en su ámbito.
Grupo 2	Responsables con funciones de alto nivel en la compañía	Responsables de áreas operativas y técnicas con un impacto medio/alto en la compañía. Ocasionalmente con responsabilidades sobre personas.
Grupo 3	Responsables con funciones de impacto medio en la compañía	Posiciones operativas de carácter técnico, con titulaciones académicas de grado superior o medio y/o conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con impacto medio directo en el negocio. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa. Posiciones administrativas y técnicas.
Grupo 4	Operarios de las áreas de producción, control de calidad, almacén y servicios generales	Funciones en el área producción, control de calidad, almacén y servicios generales

En la tabla adjunta se identifican las posiciones adscritas a cada Grupo Profesional y las categorías homologables para cada Grupo.

Grupo 1	Ing/Lic
	Técnico Superior Senior
	Encargado Senior
Grupo 2	Técnico Superior y Técnico Superior N3, 2 , 1
	T.Sist /A Progr Senior
	T.Sist /A Progr, N I, 3
	Técnico Medio y Técnico Medio N 3,2,1
	Técnico Medio Senior
	Jefe 2ª Admitivo
	Téc. proc
	Encargado, N 3,2, 1
	DUE y DUE N 3, 2 y 1
Grupo 3	Oficial 2ª Mant.
	Oficial 2ª Mant. N1
	Oficial 3ª Mant.
	Oficial 1ª Mant.
	Oficial 3ª Mant. N1
Grupo 4	Oficial 1ª Admitivo
	Oficial 2ª Admitivo
	Oficial 2ª Admitivo N2,1
	Aux Admitivo
	Analista 1º y 2º, N 2,1
	Aux laboratorio
	Delineante Senior, 1ª, N3,2,1
	Técnico Organiz 1ª
	Especialista AA
Grupo 4	Espec.Fabrica
	Especialista A
	Esplista.Nivel 3
	Esplista.Nivel 2
	Esplista.Nivel 1
	Especialista Co

Los grupos profesionales, y dentro de ellos las funciones descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas posiciones que allí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Asimismo, las definiciones de cada uno de los grupos, y en su caso de las posiciones adscritas a los mismos, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para que la dirección de la empresa, en su caso, pueda mediante analogía posicionar en el grupo correspondiente a las nuevas funciones que pudieran surgir con posterioridad, bien como consecuencia de cambios tecnológicos o como necesidades de la empresa en función de cambios en la estructura y servicios del negocio.