

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ARAGÓN

Núm. 71.514

Servicio Provincial de Economía y Empleo de Teruel

RESOLUCION DEL 13 DE ENERO DE 2017 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SENDIN SPAIN EXPORT S.L.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal de la empresa SENDIN SPAIN EXPORT S.L. (código 44100032012012) con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, y suscrito el día 4 de enero de 2017, de una parte por representantes de la empresa y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 13 de enero de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO,
Fdo.: *Francisco Melero Crespo*

ACTA DE REUNIÓN

COMISIÓN NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SENDIN SPAIN EXPORT, S.L.

<u>Asistentes</u>	
<u>Banco Sindical [Comité de Empresa]</u>	En Teruel a <u>4/01/2017</u> ,
Afrodisio Piedras Pizarro.	Los relacionados al margen, se reúnen en el marco de la negociación del convenio colectivo de empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 y siguientes del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente Orden del Día:
Presidente del Comité	
Ana Gómez Polo	
José Leandro Esteban Soriano	
Pedro Samper Pañach	
Miguel Ángel Almazán Giménez	
Sergio Soriano Cabero	
<u>Florín Matei</u>	
Ana Muñoz Sanz	
Vicente Talayero Ramo	<u>ÚNICO</u>
	Subsanación Texto CC de Empresa.
<u>Banco Empresarial</u>	
Daniel Molina Requena	
Simona Doñate.	
Alberto Pérez.	

Por las partes se acuerda dar nueva redacción a los artículos del artículo 1, 12 y 42 e inclusión de un nuevo artículo 44 referido a Igualdad de oportunidades y no discriminación al convenio colectivo de empresa registrado en su día ante el Departamento de Economía, Industria y empleo del Gobierno de Aragón, en los términos que se contienen en el nuevo texto de Convenio que se acompaña, todo ello en virtud de resolución de fecha 27-12-2016 que se acompaña, y que será registrado ante dicha Autoridad Laboral en el plazo de 10 días conferido al efecto, siguiendo los requerimientos consignados en la misma.

Finaliza la reunión, siendo las 13 horas.

Y para que así conste firman los asistentes a la reunión en la fecha del encabezamiento.

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA

SENDIN SPAIN EXPORT, S.L.

CAPÍTULO I

Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

Artículo 1. Ámbito.

Ámbito Territorial. – El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en cualesquiera centros de trabajo de la empresa.

Actualmente la empresa cuenta con un único centro de trabajo sito en Teruel, Polígono Industrial La Platea, Parcela 3D.

Ámbito Funcional y Personal. – El convenio colectivo obliga a SENDIN y a todos los trabajadores que, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para la empresa.

Ámbito Temporal. – Las partes entienden que la estabilidad de las condiciones laborales es fundamental para la viabilidad del proyecto empresarial, por lo que convienen que la duración del nuevo Convenio Colectivo de la Empresa Sendin Spain Export, S.L. será de 10 años, siendo su fecha de entrada en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

Una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 2. Partes firmantes del convenio.

Resultan partes firmantes del presente convenio, el Comité de Empresa de SENDIN y la dirección empresarial, siendo que ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

En este convenio de empresa no habrá discriminación alguna de conformidad con lo prevenido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga.

Una vez finalizada la duración inicial establecida en el artículo primero, el convenio se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año, salvo que alguna de las partes firmantes lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes del referido vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral.

En lo no dispuesto en esta cláusula se estará en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien sí es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes firmantes del convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 5. Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, de 4 miembros, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán miembros de la misma 2 trabajadores de la parte social y 2 de la empresarial, debiéndose constituir al mismo tiempo de la firma del convenio.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia de al menos 3 de sus miembros y se adoptarán siempre por la mayoría simple de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas del convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional y/o arbitral que se promueva, será preceptivo poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y/o conflictos colectivos,

podieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del convenio a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita informe al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de 15 días sin que se haya emitido resolución o informe. Las resoluciones de la Comisión Paritaria se adoptarán de forma escrita.

CAPÍTULO II

Empleo y contratación

Artículo 6. Criterios Generales.

Las partes firmantes del presente convenio tienen como objetivo la creación de empleo y su mantenimiento todo ello bien entendido en la medida en que sea posible y necesario.

Artículo 7. Contratos de Trabajo.

Los contratos de trabajo que se suscriban en la empresa deberán ajustarse a las modalidades y al régimen jurídico que les resulta aplicable legalmente, debiéndose inscribirse en la Oficina de Empleo.

Los contratos de trabajo contendrán los siguientes datos; la identificación completa de las partes contratantes, la identificación del o de los centros de trabajo a los que queda adscrito el trabajador, el nivel y categoría profesional del trabajador, la retribución a percibir y la expresión literal de que será este convenio colectivo el aplicable.

Artículo 8. Subcontratación.

En atención a la actividad mercantil que desarrolla la empresa y las particularidades de su mercado o demanda las partes convienen que, no obstante el principio u objetivo de mantenimiento del empleo, la subcontratación de servicios del ciclo productivo de SENDIN constituye una herramienta esencial de flexibilidad productiva y de organización del trabajo.

Cuando SENDIN subcontraten con otras empresas la ejecución de obras o servicios, responderá ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 9. Período de Prueba.

Podrá concertarse en los contratos de trabajo, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Artículo 10. Baja voluntaria.

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de diez días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese; no pudiendo mediar más de ocho días entre la fecha en que tuvo conocimiento del cese y la fecha de su pago.

La inobservancia de este período de preaviso determinará la detracción de la correspondiente liquidación del trabajador una cantidad equivalente a la cantidad de días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos de las tablas del convenio.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 11. Clasificación Profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en grupos profesionales, en atención a las tareas y funciones más representativas que desarrollen, constituyendo el desempeño de estas funciones el contenido primario de la relación contractual laboral.

Las funciones de los distintos grupos profesionales se relacionan en el Anexo I del convenio.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 12. Jornada de Trabajo.

La jornada máxima anual de trabajo será de 1776 horas.

Las partes acuerdan expresamente la distribución irregular del 20% de la jornada de cada trabajador a lo largo del año, determinándose dicha distribución según las necesidades productivas de la Empresa.

La empresa elaborará a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada pactada, adicionalmente la empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 140 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido preavisando con el plazo mínimo establecido en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 8 horas diarias, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

a.- En cualquier caso, el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 140.

b.- El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

c.- Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.

d.- Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

e.- Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución del trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias, sin perjuicio de que en algún caso puedan las partes, trabajador y empresa, pactar su abono.

f.- En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador hasta ese momento se liquidará en el finiquito.

Artículo 13. Horario de Trabajo.

La empresa expondrá en cada centro el calendario laboral pactado que debe de contener el horario de trabajo diario, jornadas iniciales, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural, sin perjuicio de la irregularidad de la jornada pactada en el artículo anterior.

Artículo 14. Puntualidad.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

Artículo 15. Turnos y Relevos.

En caso de establecerse un sistema de trabajo a turnos el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo.

Artículo 16. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado o mediante una retribución económica de 11 €/hora brutos cuando se realice entre semana o de 13 €/hora brutos cuando se realice en fin de semana o festivos.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio General, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de duración o su parte proporcional en caso de trabajadores con contratos de duración determinada.

Ambas partes acuerdan que las vacaciones se disfrutarán por años naturales, siendo que respecto de dicho disfrute el trabajador elegir el momento del disfrute de 11 días, siempre previo consenso con su encargado o responsable de sección o departamento en atención a cuestiones de orden organizativo, y el momento de disfrute de los otros 11 los podrá elegir la empresa teniendo en atención a la carga de trabajo en cada momento.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal y baja por maternidad/paternidad, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a las vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Artículo 18. Permisos y Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá compensar los días de permisos legales no utilizados aumentando días a otros permisos legales reconocidos, o aumentando días de vacaciones propias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en cuanto ella sea posible.

CAPÍTULO V

Percepciones económicas: concepto y estructura

Artículo 19. Incrementos Económicos.

Se establece un incremento salarial anual del 1% en todos los conceptos retributivos, a excepción del complemento de antigüedad, a prima fija.

El importe de dicho incremento, se hará efectivo por la empresa a los trabajadores, a partir del día 1 de enero de cada año.

Artículo 20. Percepciones Económicas.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Artículo 21. Tabla Salarial.

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su grupo o nivel profesional, y que se contiene en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 22. Devengo del Salario.

El salario base se devengará por días naturales por los importes que, para cada grupo o nivel, figura en las Tablas Salariales del Anexo II.

Los pluses salariales, se devengarán por días efectivamente trabajados por los importes que para cada grupo o nivel se fija en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses extra salariales de convenio, se devengarán por días de asistencia al trabajo por los importes que para cada grupo o nivel se fija en la tabla de percepciones económicas.

Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias.

Se acuerda el abono de dos pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, el devengo semestral se determina en el Anexo II del convenio para cada grupo o nivel, dichas pagas las cobrará el trabajador prorrateadas mensualmente.

Las pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 24. Plus de Antigüedad.

Se establece el abono de 20 euros mensuales en concepto de Complemento de Antigüedad por cada trienio en que los trabajadores con contrato indefinido hayan prestado servicios efectivamente.

Artículo 25. Plus de Productividad.

Se establece un plus de productividad para cada grupo o nivel en el Anexo II de este, su cuantía se verá incrementada por la cantidad que en la actualidad vengán percibiendo cada trabajador de alta en la empresa en concepto de Plus Extrasalarial, el cual queda suprimido de la estructura salarial de la empresa.

Artículo 26. Plus de Trabajo Nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas.

El personal que preste servicio durante 4 o más horas en horario nocturno percibirá por cada una de estas jornadas, en concepto de Plus de Trabajo Nocturno, el equivalente al 20 por cien del Salario Base diario correspondiente a su categoría.

Si el tiempo trabajado en horario nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus en proporción al tiempo trabajado en dicho período.

Artículo 27. Kilometraje.

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito a la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,24 € kilometro.

Artículo 28. Dietas.

La dieta es un concepto Extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de los trabajadores ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda

pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado. No se devengará media dieta en caso de desplazamiento realizado a lugar situado a menos de 20 kilómetros del centro de trabajo del contrato laboral o del domicilio del trabajador.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe de la media dieta es 30 euros diarios si corresponden a desplazamientos en territorio español y 60 euros diarios si corresponden a desplazamientos en territorio extranjero.

El importe de la dieta completa es 60 euros diarios si corresponden a desplazamientos en territorio español y 150 euros diarios si corresponden a desplazamientos en territorio extranjero.

CAPÍTULO VI

Incapacidad Temporal

Artículo 29. Percepciones durante situación de Incapacidad Temporal

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivados de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará las prestaciones que reciban los trabajadores de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo y Seguridad Laboral

Artículo 30. Objetivo.

La organización del trabajo tiene como doble objetivo alcanzar unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo y empleo en las empresas, basados en una adecuada gestión y utilización de los recursos humanos y materiales.

Artículo 31. Comité de Seguridad y Salud.

En la empresa se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los miembros del Comité de Empresa e igual número de representantes de la empresa.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán cada cuatro meses y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 48 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 32. Concepto de Infracción y Facultad Disciplinaria.

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente convenio.

Artículo 33. Graduación de las Faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 34. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.

d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.

f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.

i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

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

Artículo 35. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.

b) Falta de 2 a 4 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio a la Empresa.

c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.

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

g) Simular o implantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de persona.

Artículo 36. Faltas muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, a cualquier persona o a la Empresa, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

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

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

l) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 37. Régimen de Sanciones.

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

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 61 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

- Por faltas leves.

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

- Por faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido.

Artículo 39. Prescripción.

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas Graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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

CAPÍTULO IX

Acción Sindical

Artículo 40. Acción Sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

c) Recibir la información que les remita el Sindicato

Los miembros del comité de empresa tendrán derecho de los permisos no retribuidos para el desarrollo de las funciones sindicales. Cuando se trate de su participación en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador.

Artículo 41. Horas Sindicales.

El presidente del comité de empresa y el secretario del comité dispondrán de 8 horas mensuales, respectivamente, para el desempeño de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa acumularán en los anteriores los créditos de horas que establecidos legalmente en cada momento dando. Dicha acumulación se hará trimestralmente y de ella se dará cuenta a la empresa. Los créditos de horas, acumulados o no, podrán ser utilizados por cada representante para la representación de los intereses de los trabajadores en la empresa.

El uso de las horas deberá ser comunicado mediante petición escrita a la empresa, debiéndose justificar de forma semanal.

Los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de su actividad sindical percibirán la totalidad de las retribuciones establecidas en el presente convenio.

CAPÍTULO X

Procedimiento de soluciones extrajudicial de conflictos.

Artículo 42. Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio, las partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón en vigor en cada momento, durante la vigencia del presente Convenio o de alguna de sus prórrogas, a los efectos de resolver las discrepancias que puedan surgir en la misma en los términos establecidos en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 43. Inaplicación de condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de todo lo pactado en el presente convenio, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las partes firmantes del convenio podrán proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con el antedicho precepto estatutario, se entenderá 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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entenderá que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda o en el mercado de la demanda de los productos que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las referidas causas justificativas a que alude el párrafo segundo, 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 determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo se notificará a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y cuando la controversia no se hubiere resuelto en el seno de durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de resolución extrajudicial del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón, en los términos del artículo 41 del presente convenio.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y el sometimiento al antedicho Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales no hubiera resuelto 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, 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 periodo 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.

CAPÍTULO XII

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Artículo 44. Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, comprometiéndose a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la Empresa.

Asimismo las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPÍTULO XIII

Regulación subsidiaria y modificaciones normativas.

Artículo 45. Regulación subsidiaria y modificaciones normativas.

En todo lo no contemplado en este convenio, se estará a lo previsto por la normativa que resulte de aplicación vigente en cada momento.

En el caso de que lo regulado en el presente capítulo entrara en contradicción con lo que, con carácter imperativo, pueda establecerse en normas futuras, las partes se comprometen a revisar el mismo, a fin de adaptarlo a la nueva normativa.

ANEXO I

Definición de Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL I

Se incluirán a aquellos trabajadores/as con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes funciones:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

GRUPO PROFESIONAL II

Se incluirán a aquellos trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo, «Titulados superiores de entrada».

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes funciones:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

GRUPO PROFESIONAL III

Se incluirán a aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación. Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes funciones:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de Operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL IV

Se incluirán aquellos trabajadores/as que realcen trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes funciones:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operacio-

nes inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL V

Se incluirán los trabajadores que desempeñen su trabajo bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes funciones:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura con interpretación de planos, electricidad, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
7. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
8. Tareas de lectura, recepción, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
9. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
10. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
11. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc.,

GRUPO PROFESIONAL VI

Se incluirán e ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes funciones:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/ o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y politización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

GRUPO PROFESIONAL VII

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes funciones:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en soldadura básica en proceso de aprendizaje

6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

ANEXO II

Tablas Salariales 2017-2027

TABLA SALARIAL AÑO 2017					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.294,47	605,54	1.900,00	1.900,00	2.216,67
NIVEL II	1.006,02	515,85	1.521,87	1.521,87	1.775,51
NIVEL III	887,33	477,53	1.364,86	1.364,86	1.592,33
NIVEL IV	821,16	456,62	1.277,78	1.277,78	1.490,74
NIVEL V	800,06	449,91	1.249,97	1.249,97	1.458,29
NIVEL VI	764,00	225,94	989,94	989,94	1.154,93
NIVEL VII	669,73	225,94	895,66	895,66	1.044,94

TABLA SALARIAL AÑO 2018					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.307,41	611,59	1.919,00	1.919,00	2.238,84
NIVEL II	1.016,08	521,01	1.537,09	1.537,09	1.793,27
NIVEL III	896,20	482,30	1.378,50	1.378,50	1.608,26
NIVEL IV	829,37	461,19	1.290,56	1.290,56	1.505,65
NIVEL V	808,06	454,41	1.262,47	1.262,47	1.472,88
NIVEL VI	771,64	228,19	999,84	999,84	1.166,48
NIVEL VII	676,43	228,19	904,62	904,62	1.055,39

TABLA SALARIAL AÑO 2019					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.320,49	617,71	1.938,19	1.938,19	2.261,23
NIVEL II	1.026,24	526,22	1.552,46	1.552,46	1.811,20
NIVEL III	905,16	487,12	1.392,29	1.392,29	1.624,34
NIVEL IV	837,67	465,80	1.303,46	1.303,46	1.520,71
NIVEL V	816,14	458,95	1.275,09	1.275,09	1.487,61
NIVEL VI	779,36	230,48	1.009,83	1.009,83	1.178,14
NIVEL VII	683,19	230,48	913,67	913,67	1.065,95

TABLA SALARIAL AÑO 2020					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.333,69	623,88	1.957,58	1.957,58	2.283,84
NIVEL II	1.036,50	531,48	1.567,98	1.567,98	1.829,31
NIVEL III	914,22	492,00	1.406,21	1.406,21	1.640,58
NIVEL IV	846,04	470,46	1.316,50	1.316,50	1.535,92
NIVEL V	824,30	463,54	1.287,84	1.287,84	1.502,48
NIVEL VI	787,15	232,78	1.019,93	1.019,93	1.189,92
NIVEL VII	690,02	232,78	922,80	922,80	1.076,60

TABLA SALARIAL AÑO 2021					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.347,03	630,12	1.977,15	1.977,15	2.306,68
NIVEL II	1.046,87	536,80	1.583,66	1.583,66	1.847,61
NIVEL III	923,36	496,92	1.420,27	1.420,27	1.656,99
NIVEL IV	854,50	475,16	1.329,66	1.329,66	1.551,27
NIVEL V	832,54	468,18	1.300,72	1.300,72	1.517,51
NIVEL VI	795,02	235,11	1.030,13	1.030,13	1.201,82
NIVEL VII	696,92	235,11	932,03	932,03	1.087,37

TABLA SALARIAL AÑO 2022					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.360,50	636,42	1.996,92	1.996,92	2.329,74
NIVEL II	1.057,34	542,16	1.599,50	1.599,50	1.866,08
NIVEL III	932,59	501,89	1.434,48	1.434,48	1.673,56
NIVEL IV	863,05	479,91	1.342,96	1.342,96	1.566,79
NIVEL V	840,87	472,86	1.313,73	1.313,73	1.532,68
NIVEL VI	802,97	237,46	1.040,43	1.040,43	1.213,84
NIVEL VII	703,89	237,46	941,35	941,35	1.098,24

TABLA SALARIAL AÑO 2023					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.374,10	642,79	2.016,89	2.016,89	2.353,04
NIVEL II	1.067,91	547,59	1.615,50	1.615,50	1.884,74
NIVEL III	941,92	506,90	1.448,82	1.448,82	1.690,29
NIVEL IV	871,68	484,71	1.356,39	1.356,39	1.582,45
NIVEL V	849,28	477,59	1.326,87	1.326,87	1.548,01
NIVEL VI	811,00	239,84	1.050,84	1.050,84	1.225,98
NIVEL VII	710,93	239,84	950,77	950,77	1.109,23

TABLA SALARIAL AÑO 2024					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.387,85	649,22	2.037,06	2.037,06	2.376,57
NIVEL II	1.078,59	553,06	1.631,65	1.631,65	1.903,59
NIVEL III	951,34	511,97	1.463,31	1.463,31	1.707,20
NIVEL IV	880,40	489,56	1.369,95	1.369,95	1.598,28
NIVEL V	857,77	482,36	1.340,13	1.340,13	1.563,49
NIVEL VI	819,11	242,23	1.061,35	1.061,35	1.238,24
NIVEL VII	718,04	242,23	960,27	960,27	1.120,32

TABLA SALARIAL AÑO 2025					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.401,72	655,71	2.057,43	2.057,43	2.400,34
NIVEL II	1.089,37	558,59	1.647,97	1.647,97	1.922,63
NIVEL III	960,85	517,09	1.477,94	1.477,94	1.724,27
NIVEL IV	889,20	494,45	1.383,65	1.383,65	1.614,26
NIVEL V	866,35	487,19	1.353,54	1.353,54	1.579,12
NIVEL VI	827,30	244,66	1.071,96	1.071,96	1.250,62
NIVEL VII	725,22	244,66	969,88	969,88	1.131,52

TABLA SALARIAL AÑO 2026					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.415,74	662,27	2.078,01	2.078,01	2.424,34
NIVEL II	1.100,27	564,18	1.664,45	1.664,45	1.941,85
NIVEL III	970,46	522,26	1.492,72	1.492,72	1.741,51
NIVEL IV	898,09	499,40	1.397,49	1.397,49	1.630,40
NIVEL V	875,01	492,06	1.367,07	1.367,07	1.594,92
NIVEL VI	835,58	247,10	1.082,68	1.082,68	1.263,13
NIVEL VII	732,47	247,10	979,57	979,57	1.142,84

TABLA SALARIAL AÑO 2027					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	TOTAL BRUTO MES	PAGAS EXTRAS JUNIO/DICIEMBRE	TOTAL BRUTO MES C/ PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.429,90	668,89	2.098,79	2.098,79	2.448,58
NIVEL II	1.111,27	569,82	1.681,09	1.681,09	1.961,27
NIVEL III	980,16	527,49	1.507,65	1.507,65	1.758,93
NIVEL IV	907,07	504,39	1.411,46	1.411,46	1.646,71
NIVEL V	883,76	496,98	1.380,74	1.380,74	1.610,86
NIVEL VI	843,93	249,57	1.093,51	1.093,51	1.275,76
NIVEL VII	739,80	249,57	989,37	989,37	1.154,27

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 71.516

FONFRÍA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del AYUNTAMIENTO DE FONFRÍA para el ejercicio 2017, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de la Entidad, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por Capítulos.

Estado de Gastos		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	GASTOS DE PERSONAL	11.900,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	33.400,00
3	GASTOS FINANCIEROS	900,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	200,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	60.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Presupuesto	106.400,00

Estado de Ingresos		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	IMPUESTOS DIRECTOS	8.400,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	4.600,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	19.650,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	13.750,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	60.000,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Presupuesto	106.400,00