

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

4761 *Resolución de 5 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alcatel Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Alcatel Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U. (código de convenio número 90100101012014), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 5 de mayo de 2016.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA ALCATEL-LUCENT TRANSFORMATION ENGINEERING & CONSULTING SERVICES SPAIN, S.L.U.**CAPÍTULO I***Sección 1.^a Ámbito de aplicación y vigencia***Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio Colectivo Interprovincial, concertado por la comisión negociadora, constituida por los miembros designados al efecto por el comité intercentros y por la dirección de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U., es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U., cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las actividades que realice la empresa Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U. (en adelante «ALU TECSS»), y sus trabajadores, ligadas al sector de la industria, servicios e instalaciones del metal y, especialmente, todas las actividades vinculadas a las telecomunicaciones.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio colectivo afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su grupo profesional, incluidas en su ámbito funcional que, durante su vigencia, trabajen en ALU TECSS, salvo los cargos de alta dirección.

Los empleados con grupo profesional superior al 07 se identifican como grupo profesional 00.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con grupo profesional 00.

Las referencias de género que puedan hacerse en el convenio colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El periodo de duración del presente convenio será de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2016 y finalizando el día 31 de diciembre de 2017, y será de aplicación a los empleados de la empresa que estén en activo el día 14 de marzo de 2016. El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

Artículo 5. *Denuncia del Convenio.*

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirá aplicándose el convenio colectivo con el mismo alcance y contenido hasta tanto no se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. No obstante, en caso de que la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente convenio.

Sección 2.^a *Compensación, absorción y garantías personales*

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente.

Asimismo, estas condiciones económicas serán absorbibles por cualquier mejora futura de las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, administrativas o judiciales, o bien por contrato individual de trabajo, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los empleados que las contenidas en el presente convenio colectivo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», en tanto en cuanto no sean superadas por otras condiciones más favorables que establezcan normas futuras.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo, calendario laboral, permisos retribuidos y vacaciones

Artículo 9. *Jornada de trabajo.*

Para el periodo de vigencia del presente convenio, la jornada anual efectiva de trabajo será de 1.752 horas. Ante las características especiales de la actividad desempeñada, la jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

La jornada de trabajo ordinaria aplicable a cada trabajador será la definida en su contrato de trabajo o bien la que se establezca mediante acuerdo entre empresa y trabajador con posterioridad.

A título de ejemplo, la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse en cuatro modalidades diferentes:

1. Jornada de trabajo continuada de mañana: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de continuada, con ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con entrada a las 7:00 horas y salida a las 15:00 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará con carácter general al final de la jornada.

2. Jornada de trabajo continuada de tarde: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de continuada, con ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con entrada a las 15:00 horas y salida a las 23:00 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará con carácter general al final de la jornada.

3. Jornada de trabajo continuada de noche: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de continuada, con ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con entrada a las 23:00 horas y salida a las 07:00 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará con carácter general al final de la jornada.

4. Jornada de trabajo partida: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de partida, con ocho horas netas de trabajo efectivo, con entrada de 7:30 a 9:30 horas, y salida de las 16:30 a 18:30 horas, con una interrupción de 60 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la dirección de cada centro de trabajo).

Artículo 10. *Permisos, licencias y suspensión de contrato.*

10.1 Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y motivos siguientes:

a) Asistencia o consulta médica de especialistas: por el tiempo necesario, tanto para el empleado como para acompañar a su hijo menor de 14 años, o bien mayor de dicha edad en caso de que tenga alguna discapacidad reconocida.

b) Asistencia o consulta médica general o de cabecera: por dieciséis horas anuales, incluyendo en el citado cómputo la posibilidad de que la consulta fuese para un hijo menor de 14 años del citado empleado.

c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día laborable, adyacente a la fecha del matrimonio.

d) Por traslado de domicilio: un día laborable.

e) Por nacimiento de hijo: dos días laborales.

f) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanas políticos): dos días naturales. A tales efectos, el trabajador podrá distribuir las 16 horas correspondientes a este permiso en varios días, siempre y cuando lo realice al inicio o al final de la jornada laboral, y con aviso previo a su supervisor, en un plazo no superior a dos semanas desde la fecha que originó este derecho.

g) Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanas políticos): dos días naturales.

h) Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos): tres días laborales, adyacentes a la fecha de fallecimiento. En caso de que el fallecimiento se produjese a más de 100 kilómetros de distancia o en otra provincia diferente a la de la residencia habitual del trabajador, el tiempo de licencia será de cuatro días laborables.

i) Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

j) Lactancia de hijo menor de nueve meses: desde la finalización del descanso por el permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con tres opciones:

Una hora de ausencia al trabajo por día laborable.

Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.

Acumulación del permiso de una hora por día laborable en diez días laborables completos a la finalización del permiso de maternidad.

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

k) Realización de exámenes prenatales y preparación al parto, en caso de que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.

l) Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad: por el tiempo indispensable, en caso de que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) Realización de exámenes en jornada de trabajo, con el objeto de obtener una titulación académica oficial, con preaviso a la empresa, y presentación de justificantes de haber acudido al examen: por el tiempo imprescindible, con el máximo de 10 horas anuales. A tales efectos, estarán incluidas las titulaciones académicas para la obtención de un grado o máster universitario, grado superior, formación profesional II, y escuelas oficiales de idiomas. La empresa analizará si este permiso es aplicable a otras titulaciones académicas.

n) Trámites ante organismos oficiales del Estado en jornada de trabajo: por el tiempo imprescindible, con el máximo de seis horas anuales, debiendo el trabajador presentar justificante de la ausencia. Queda excluido en este punto la inscripción en el registro civil del nacimiento de hijos.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a los que se refieren los apartados f) y g) producidos en otras provincias diferentes a la provincia en la se encuentre el centro de trabajo del trabajador o a más de 100 kilómetros de distancia de la residencia habitual del trabajador, el tiempo de licencia será de cinco días naturales.

Lo indicado en los apartados k) y l) será de aplicación tanto a empleados casados como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el registro oficial competente.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden exclusivamente para la cobertura que presta la Seguridad Social, o bien especialistas privados si dicha asistencia o consulta médica se realiza dentro del territorio nacional.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más los complementos personales que puedan constituir la retribución fija del trabajador.

10.2 Permisos no retribuidos. En virtud de los acuerdos firmados por ambas partes en noviembre de 2015 en el «Plan de Igualdad de la empresa ALU TECSS», se incorpora al presente convenio colectivo lo establecido en dicho plan sobre permisos no retribuidos, que a efectos legales, tendrán el mismo tratamiento que una excedencia con reserva de puesto de trabajo, como acciones específicas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar:

a) Motivos propios: Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de duración no superior a tres meses, siempre que tengan una antigüedad mínima de un año, o hayan transcurrido dos años desde el final del anterior permiso (este último requisito podría salvarlo por acuerdo entre las partes). Asimismo, se requerirá que el área funcional en la que está incluido el empleado no tenga más de un 25 % de la plantilla en situación de excedencia o permiso.

b) Permiso especial por parto: en caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un periodo máximo de tres meses.

c) Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado a hijos menores de cuatro años: permiso no retribuido por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.

d) Atención a un familiar con discapacidad, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, necesidad de tratamiento médico sin incapacidad al del trabajador: permiso no retribuido de hasta tres meses.

10.3 Suspensión de contrato de trabajo: En virtud de los acuerdos firmados por ambas partes en noviembre de 2015 en el «Plan de Igualdad de la empresa ALU TECSS», se incorpora al presente convenio colectivo lo establecido en dicho plan sobre suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo:

a) En los casos de partos prematuros en los que el recién nacido tenga falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el empleado podrá solicitar la suspensión del contrato en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado.

b) En el supuesto reflejado en el apartado anterior, si adicionalmente se detecta discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato podrá tener una duración adicional de dos semanas, a solicitud del empleado. En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, pero siempre de forma ininterrumpida.

c) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del origen del adoptado, el empleado podrá solicitar la suspensión de trabajo, para que esta última se inicie hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Salvo pacto en contrario, todos estos permisos se disfrutarán desde el momento inmediatamente posterior al hecho causante.

Como complemento a este artículo se estará a lo que establezca sobre permisos o licencias retribuidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la dirección de la empresa establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación legal de los trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá 1.752 horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa.

Tendrán carácter de no laborables los días festivos determinados por los organismos competentes, los sábados y domingos, los días 24 y 31 de diciembre y los que así se determinen en el calendario laboral de cada centro de trabajo, siempre y cuando se respete la jornada anual efectiva de trabajo.

Asimismo, el calendario laboral recogerá las fiestas nacionales, autonómicas y locales aplicables a cada centro de trabajo y fijará, en la medida de lo posible, los puentes.

En este sentido, en la fijación de días por ajuste de la jornada y, en definitiva, en la fijación del calendario laboral, deberá prevalecer el criterio de ahorro de costes y reducción de gastos que favorezca las necesidades de producción o atención al cliente.

En caso de quedar días de libre disposición por ajuste de jornada, estos serán disfrutados libremente por los trabajadores, previo aviso de 10 días a la dirección de la empresa, que sólo se podrá negar a la fecha indicada por el trabajador por motivos organizativos o de producción debidamente justificados.

Artículo 12. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores tendrán derecho a 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año, siendo el período de devengo del 1 de enero al 31 de diciembre. Para el personal que se incorpore durante el año natural, las vacaciones se calcularán de forma proporcional a su fecha de incorporación.

El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre los trabajadores y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo y deberá realizarse con al menos dos meses de antelación, teniendo prioridad las propuestas de los empleados para fijar al menos once días laborables de dicho período. Las propuestas de los trabajadores sólo podrán ser rechazadas por sus supervisores por razones de actividad debidamente justificadas.

En caso de discrepancia entre la empresa y el trabajador, este último podrá solicitar la intervención de una comisión paritaria, formada por dos miembros designados por el comité de empresa de entre la representación de los trabajadores y otros dos designados por la empresa, con el objeto de ayudar a la resolución del conflicto planteado.

En todo caso, el trabajador tendrá que disfrutar, al menos, cinco días laborales seguidos de vacaciones, salvo acuerdo distinto con su supervisor.

De forma excepcional, y por razones de actividad debidamente justificadas, previa información al trabajador afectado con la mayor antelación posible, la dirección de la empresa podrá fijar el disfrute de hasta once días laborables de su período de vacaciones.

El período de disfrute de las vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo, salvo que, por necesidades de trabajo, no se hubiesen podido disfrutar en el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 13. *Reducción de jornada.*

Los trabajadores podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 14. *Inicio de la relación laboral: periodo de prueba.*

El período de prueba será el que se detalla a continuación:

Trabajadores incluidos en los grupos profesionales 01 a 04: 2 meses.

Resto de trabajadores: 6 meses.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción y/o acogimiento que afecte al empleado durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

Artículo 15. *Extinción de la relación laboral.*

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

En los casos de baja voluntaria, el empleado deberá preavisar a la dirección de la empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales 01, 02, 03 y 04: 15 días naturales.
- b) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales 05, 06, 07 y 00: 30 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución fija correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Artículo 17. *Excedencias.*

1. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse en su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

2. Excedencia voluntaria. El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El empleado en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

3. Excedencia por cuidado de hijos, y excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En los casos de excedencia, tanto en su solicitud como en la reincorporación tras el disfrute de la misma, el empleado deberá preavisar a la dirección de la empresa con 30 días de antelación, debiendo ésta contestar en un plazo no superior a quince días.

Sección 2.ª Clasificación profesional

Artículo 18. Clasificación profesional.

El personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo se encuentra clasificado en grupos profesionales (GP), teniendo en cuenta las funciones y/o tareas que realiza.

Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y las funciones y/o tareas que desempeñen, que se determinarán en base a los factores de encuadramiento.

Cuando un empleado desempeñe funciones y/o tareas concurrentes propias de dos o más grupos profesionales, se clasificará atendiendo a la duración de cada una de ellas y a los factores de encuadramiento. De entenderse una igualdad de desempeño entre funciones propias de dos grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

Artículo 19. *Criterios para la clasificación de los empleados en grupos profesionales.*

a) Criterios generales: la clasificación en grupos profesionales se realizará por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los empleados.

b) Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los empleados en un determinado grupo profesional y división funcional será el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores:

Formación.—Factor que tiene en cuenta los conocimientos básicos adquiridos como consecuencia de haber cursado estudios académicos o experiencia profesional similar.

Conocimientos.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de funciones y/o tareas, así como la capacidad de sugerir e implantar mejoras en los procesos.

Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función.

Mando.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

El grado de supervisión/ordenación y coordinación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Características del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo profesional que le corresponda en aplicación de los factores de encuadramiento anteriores y de acuerdo con su puesto de trabajo.

Artículo 20. *Descripción de los diferentes grupos profesionales.*

I. Grupo profesional 01:

a) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aún cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.

b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar, o formación profesional sin experiencia.

En este grupo quedarían incluidos únicamente los puestos de trabajo de almaceneros, telefonistas, ordenanzas, porteros, conserjes o similares. Cuando estos trabajadores alcancen dos años de antigüedad en la empresa promocionarán automáticamente a grupo profesional 02.

II. Grupo profesional 02:

a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un alto nivel de supervisión pero con cierta responsabilidad sobre los mismos.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional I, con experiencia.

III. Grupo profesional 03:

a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión pero con responsabilidad sobre los mismos. Posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional II, con experiencia.

IV. Grupo profesional 04:

a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

b) Formación: Se considera como primer paso de un titulado universitario sin experiencia o profesional con experiencia equivalente a la titulación.

V. Grupo profesional 05:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen 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 establecido.

b) Formación: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.

VI. Grupo profesional 06:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Errores en el desempeño implicarían un impacto negativo relevante en los objetivos del equipo.

b) Formación: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.

VII. Grupo profesional 07:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al GP 00 o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras empresas o clientes.

b) Formación: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.

VIII. Grupo profesional 00:

El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Asimismo, a efectos exclusivamente salariales y, a título personal, los empleados podrán ser equiparados a un grupo profesional superior cuando, a juicio de la dirección de la empresa, la función o responsabilidad asignada así lo justifique.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Sección 1.^a Retribución fija

Artículo 21. Retribución fija.

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E». Dicha retribución anual fija se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Asimismo, la retribución fija es la base cálculo de las vacaciones.

A continuación se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

A) Salario de convenio: Es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio colectivo, tablas que se indican a continuación:

Salario de convenio al día 01 de enero de 2016

Grupo profesional	Euros/mes	Euros/año
01	701,93	9.827,02
02	923,57	12.929,98
03	1.219,12	17.067,68
04	1.366,87	19.136,18
05	1.477,71	20.687,94
06	1.625,47	22.756,58
07	1.773,25	24.825,50

B) Complemento personal «H»: Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un convenio colectivo anterior, y las condiciones incluidas en este convenio colectivo.

Su importe anual se distribuirá en catorce mensualidades, del mismo modo que el salario de Convenio.

El importe futuro del Complemento Personal «H» tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el Salario de Convenio.

C) Complemento personal «E»: Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la dirección de la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la dirección de la empresa de percepciones económicas adicionales al Salario de Convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la dirección de la empresa, merezcan tal asignación.

Dicho Complemento Personal se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la dirección de la Empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el Complemento Personal «H», salvo lo indicado en el artículo 22.1.a) del presente convenio colectivo.

Asimismo, será absorbible para el Grupo Profesional 00 por cualquier variación en los conceptos de Salario de Convenio y Complemento Personal «H».

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, de devengo semestral, percibiéndose en los meses de junio y diciembre, prorrateadas por semestres naturales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A estos efectos, se computará como tiempo efectivamente trabajado, el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, permiso de maternidad o de paternidad.

Artículo 23. *Aplicación de las políticas salariales anuales.*

La dirección de la empresa podrá aplicar a los empleados, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo.

El procedimiento de aplicación de las políticas salariales anuales será el siguiente:

1) Empleados con grupo profesional 01 a 07:

a) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la empresa, referida al mismo año, el incremento total obtenido por la aplicación de la política salarial de la empresa, y que se implementa en el concepto de Complemento Personal «E», tendrá el carácter de absorbible respecto del incremento del Salario de Convenio por aplicación del convenio colectivo.

b) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la empresa, referida al mismo año, el incremento salarial derivado de esta última podrá complementar el incremento del salario garantizado por aplicación del convenio colectivo.

2) Empleados con Grupo Profesional 00: Se producirá la absorción de cualquier incremento salarial de los conceptos de retribución fija regulados en el presente convenio colectivo («Salario de Convenio» y «Complemento Personal H»), detrayendo dicho incremento del concepto salarial Complemento Personal «E».

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

Sección 2.^a Otros conceptos retributivos

Artículo 24. Bases de cálculo de otros conceptos retributivos.

1. Valor hora ordinaria: suma del salario de convenio anual y complemento personal «H» anual dividido por 1.752 horas. Aplicable para las horas extras.

2. Base de cálculo de pluses: se establece un parámetro o base de cálculo único, denominado base de cálculo de pluses de 40,96 euros diarios (5,12 euros/hora). Esta base de cálculo de pluses será aplicable a todos los empleados de la empresa que estén incluidos en los sistemas de rotaciones, disponibilidad, nocturnidad e intervención, con independencia del grupo profesional que tengan en la empresa, salvo a los trabajadores del grupo profesional 07 y 00. También será aplicable a la compensación denominada Plus de Trabajo en Festivos recogida en el artículo 28 del presente convenio colectivo. No obstante lo anterior, desde el día 1 de enero de 2016 y hasta el día 28 de febrero de 2016, el importe de la base de cálculo de pluses aplicable será de 20,48 euros diarios.

Artículo 25. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

Cuando por necesidades del servicio a realizar, como consecuencia de la especialidad de la naturaleza de la actividad, razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, en todo caso, para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier departamento de la empresa trabajo a turnos y/o bien cambiar puntualmente la jornada de trabajo, la dirección lo comunicará a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana.

En este sentido, se establecen los siguientes sistemas de trabajo a turnos:

a) Trabajo a dos turnos. Tanto en el turno de mañana como en el de tarde o noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar. Por la naturaleza y objeto del trabajo a dos turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

b) Trabajo a tres turnos. Tanto en el turno de mañana como en el de tarde o noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar. Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

c) Rotaciones esporádicas. Son aquellos turnos que, por necesidades esporádicas y puntuales, no respondan a ninguno de los criterios citados anteriormente y, que en todo caso, tendrán una incidencia muy escasa.

La inclusión del trabajador en un sistema de trabajo a turnos se compensará con un importe equivalente a un 8 % de la base de cálculo de pluses, cualquiera que sea el tipo de rotación en que esté incluido.

d) Trabajo a turnos en jornadas no laborables. El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho sistema de trabajo, incluida su realización en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, constituya una situación inherente a la actividad del departamento, en función de las actividades a realizar, para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por sus especiales características, el trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, se efectuará durante los siete días de la semana y le será de aplicación lo dispuesto en los apartados a) y b) anteriores, descansando los días que legalmente corresponda.

Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en convenio y se compensará con un importe equivalente al 70 % de la base de cálculo de pluses.

Asimismo, se establece una compensación equivalente al 35 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada de noche dentro de las rotaciones anteriormente citadas, salvo para aquellos empleados cuya jornada ordinaria de trabajo sea la jornada de noche.

Las compensaciones derivadas del trabajo a turnos o en jornada de noche se articularán en el denominado «Complemento Funcional Turnos Rotados» que, recogerá, en un único concepto, el importe acumulado de todas compensaciones indicadas anteriormente.

Asimismo, en caso de que un trabajador realizase alguna jornada esporádica en turno de noche, sin estar incluido en un esquema de rotaciones, percibirá una compensación equivalente al 35 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada de noche, denominada «Complemento de Trabajo Nocturno».

En tal caso, el trabajador disfrutaría de un tiempo de descanso compensatorio equivalente al de la jornada desempeñada en trabajo nocturno, salvo en el que caso de que la intervención sea por un tiempo igual o superior a 4 horas, en cuyo caso el descanso compensatorio será de 8 horas.

Artículo 26. *Disponibilidad e Intervención.*

1. Disponibilidad: Se entiende por disponibilidad la situación por la que el empleado debe encontrarse disponible para solucionar problemas o realizar cuantas gestiones sean necesarias por su puesto de trabajo para atender incidencias en un proyecto o contrato con un cliente, fuera de su jornada ordinaria de trabajo. Tiene dos modalidades diferentes:

Disponibilidad parcial (desde las 7:00 horas hasta las 23:00 horas).

Disponibilidad completa (24 horas).

El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá contactar con quien requiera su intervención en un plazo no superior a 15 minutos desde que se le comunique el aviso de intervención, atendiendo las incidencias que se presenten.

Las jornadas de disponibilidad se establecerán por la dirección de cada departamento entre todos los técnicos de las citadas áreas, de forma que se cubran las necesidades establecidas por los clientes.

El personal podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la dirección de cada departamento.

La situación de disponibilidad para intervención puede suponer que ésta se realice de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia), bien con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la empresa (con presencia).

La siguiente tabla muestra el porcentaje sobre la base de cálculo de pluses con la que se compensará la situación de disponibilidad para intervención:

Disponibilidad	Día	Sin presencia – Porcentaje	Con presencia – Porcentaje
Disponibilidad parcial (de 7:00 a 23:00 horas).	Laborable (8 horas).....	10	15
	No laborable (16 horas).....	20	30
Disponibilidad completa (24 horas).	Laborable (16 horas).....	20	30
	No laborable (24 horas).....	40	60

En función del periodo de tiempo de disponibilidad asignado, se abonará el importe compensatorio mediante un único «Complemento Funcional de Disponibilidad», por el periodo total en que un empleado ha estado en situación de disponibilidad durante dicho mes.

2. Intervención: Se entiende por intervención la situación en la que el empleado, además de encontrarse en situación de disponibilidad, debe actuar para dar soporte de forma remota y/o presencial, debiendo contactar, con quien requiera su intervención, en un plazo no superior a 15 minutos.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada, en cómputo anual, establecida en convenio colectivo. En caso que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo compensatorio equivalente se realizará dentro de las dos semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor.

En ningún caso se generará compensación de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas.

En caso de que el trabajador tenga que realizar una intervención en el periodo asignado de disponibilidad, percibirá una compensación denominada «Plus de Intervención», con las siguientes características:

Intervención en laborable: 25 % de la base de cálculo de pluses, multiplicado por el número de horas de dicha intervención (1,28 euros/hora).

Intervención en no laborable: 100 % de la base de cálculo de pluses, multiplicado por el número de horas de dicha intervención (5,12 euros/hora).

Adicionalmente, si la intervención se produce en horario nocturno (de 23:00 horas a 07:00 horas), se abonará un importe adicional equivalente al 50 % de la base de cálculo de pluses, multiplicado por el número de horas de dicha intervención (2,56 euros/hora) en caso de jornada no laborable, y del 75 % de la base de cálculo de pluses en caso de jornada laborable (3,84 euros/hora).

Artículo 27. *Trabajo nocturno.*

Los trabajadores que trabajen en horas de la jornada de noche y que además no estén incluidos en los sistemas de rotaciones y disponibilidad, recibirán una compensación bajo el concepto Plus de Trabajo Nocturno, equivalente al 200 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada de noche, salvo para aquellos empleados cuya jornada ordinaria de trabajo sea la jornada de noche. El plus de trabajo nocturno no es aplicable a los trabajadores del Grupo 07.

En caso de que un trabajador tenga cuatro o más horas de trabajo nocturno, el descanso compensatorio se extenderá a 8 horas laborables.

Artículo 28. *Trabajo en festivos.*

Los trabajadores que esporádicamente trabajen en días no laborables (festivos, sábados y domingos) y que además no estén incluidos en los sistemas de rotaciones y disponibilidad, recibirán una compensación bajo el concepto Plus de Trabajo Festivos, equivalente al 150 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada no laboral. El plus de trabajo en festivos no es aplicable a los trabajadores del grupo 07.

El trabajador dispondrá de descanso compensatorio por el número de horas trabajadas en los días no laborables, con el mismo criterio que el indicado en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

La dirección de la empresa comunicará con una antelación mínima de 48 horas al empleado la necesidad de intervención.

Artículo 29. *Complemento jefe de equipo.*

Será jefe de equipo aquel trabajador designado por la empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., y que coordinen a grupos de trabajo. El plus que percibirá el jefe de equipo será por defecto de 103,44 102,42 euros mensuales, pudiéndose aumentar la cantidad a criterio de la empresa hasta un máximo equivalente al 25% de la retribución fija establecida en el artículo 21 del presente convenio colectivo. La empresa en todo caso enviará a la Comisión de Seguimiento del Convenio con un listado con aquellos jefes de equipo para los que el importe pagado supere el importe establecido por defecto, con una periodicidad trimestral.

Sección 3.ª Traslados y desplazamientos, y otros beneficios

Artículo 30. *Plus kilometraje.*

Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo percibirán, como gastos de locomoción, la cantidad de 0,21 euros por kilómetro.

Artículo 31. *Desplazamientos y viajes.*

El presente artículo desarrolla el impacto y compensación que percibirán los trabajadores que, por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a locales distintos a su centro de trabajo.

31.1 Gastos de desplazamiento y hospedaje: los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que será quien elija el medio de transporte adecuado para cada viaje y desplazamiento. Asimismo la empresa se hará cargo del pago del hospedaje, y elegirá el lugar y la forma de pago del mismo.

El hospedaje consistirá como mínimo en un hotel de tres estrellas, o similar, salvo que en la localidad de desplazamiento no haya hospedaje de esa categoría.

31.2 Gastos de manutención: durante el desplazamiento, el empleado devengará una dieta completa por manutención de 43,97 euros/día, que incluye tres comidas. Dicha dieta completa se devengará desde el día de salida hasta el de regreso, salvo que en este último día de llegada el interesado pernocte en su domicilio y no haya realizado en dicha jornada dos comidas, que percibirá la mitad de dicho importe.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta, por un importe de 9,31 euros/día.

Aquellos trabajadores que disfruten de dieta completa a los que la empresa les haya asignado con anterioridad un ticket de restaurante, percibirán la diferencia resultante entre el importe de la dieta completa y la asignación diaria para comida recogida en el complemento personal «N».

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y su posterior justificación.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, si no están situados a una distancia que exceda de al menos ocho kilómetros lineales del domicilio del centro de trabajo / local desde el que se tiene que desplazar.

31.3 Asignación a un proyecto de larga duración: la empresa podrá ofrecer la posibilidad a aquellos empleados que, desempeñando trabajos de campo (supervisión de obra, permisos y replanteos, «roll out managers» o similares), y habiendo finalizado el proyecto para el que fueron contratados y por tanto susceptibles de que se produzca la rescisión de su contrato trabajo, sean destacados a otro proyecto en otra provincia diferente a la reflejada en su contrato de trabajo, por un período no inferior a dos meses. Esta oferta sólo podrá ser realizada por la empresa a los trabajadores que se encuentren

en la situación citada anteriormente, y su aceptación es absolutamente voluntaria por parte del trabajador.

En este último caso, el trabajador recibirá en concepto de «Dieta especial complementaria» el importe de 750,00 euros mensuales, que incluirán todos los gastos que en dicho periodo el empleado pueda incurrir por alojamiento y manutención, importe que prevalecerá sobre cualquier otra compensación indicada en los apartados 31.1 y 31.2 mientras dure la asignación al nuevo proyecto.

Durante el primer mes de desplazamiento dicho importe ascenderá a 1.000,00 euros en caso de que el desplazamiento sea superior a 400 kilómetros, como consecuencia de los gastos adicionales en que pudiera incurrir por la búsqueda y gestión de alojamiento. Asimismo, dicho trabajador podrá disfrutar de dos días adicionales de vacaciones por cada tres meses de desplazamiento, a disfrutar preferentemente inmediatamente después de dicho período.

Asimismo, la empresa abonará por su cuenta los gastos de desplazamiento inicial y final de la asignación, no cabiendo durante este periodo intermedio abonar gastos de desplazamiento adicionales al domicilio habitual del trabajador.

Para poder aplicar esta oferta a otros colectivos de trabajadores diferentes de los indicados en este apartado será preceptiva la consulta y aprobación de la comisión de seguimiento del convenio colectivo.

31.4 Dietas de manutención en viajes al extranjero: en este punto se estará a lo que diga la política corporativa aplicable a todos los países, respecto al precio a abonar en función de la ciudad o país de destino del viaje de trabajo, no siendo por tanto de aplicación lo indicado en el apartado 31.2.

Artículo 32. *Complemento por contingencias profesionales.*

En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación de incapacidad temporal que el trabajador perciba de la Seguridad Social o, en su caso, de entidades colaboradoras, hasta alcanzar el 100% de la retribución fija que el trabajador venga percibiendo.

Artículo 33. *Complemento por contingencias comunes.*

En caso de accidente no laboral o enfermedad no laboral con baja superior a 15 días, la empresa complementará a partir del decimosexto día, la prestación de incapacidad temporal que el trabajador perciba de la Seguridad Social o entidad colaboradora, hasta alcanzar el 100% de la retribución fija, complemento que se abonará como máximo hasta la fecha en que se cumplan dieciocho meses desde la fecha de baja por accidente no laboral o enfermedad no laboral.

En caso de que la baja requiera hospitalización antes del día decimosexto, el complemento al 100% de la retribución fija se realizará desde la fecha en que causó baja.

A tales efectos, se computarán en dicho plazo máximo las recaídas dictaminadas por el organismo competente que se pudieran producir tras un posible alta de la enfermedad.

Asimismo, este complemento hasta el 100% de la retribución fija será aplicable a aquellos empleados que padezcan enfermedades no laborales graves, aunque no precisen hospitalización, siempre y cuando el empleado afectado documente voluntariamente a la empresa esa enfermedad. En todo caso, y con el objeto de evitar cualquier duda o reclamación al respecto, queda supeditado al criterio de la empresa catalogar o decidir qué enfermedades pueden ser consideradas como graves.

Este complemento sólo será aplicable en caso de que el empleado tenga derecho a percibir la prestación legal por incapacidad temporal derivada de enfermedad común recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 34. Otros Beneficios Sociales.**1. Seguro de vida y accidentes.**

La dirección de la empresa contratará unas pólizas de seguro colectivo con las siguientes coberturas:

Seguro de Accidentes: en caso de accidente, entendiéndose como tal toda lesión corporal que deriva de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intención del trabajador, que así sea catalogado y dictaminado por el Organismo Oficial competente, la empresa contratará una póliza de seguro colectivo de accidentes, con las siguientes características:

Garantía cubierta: Fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta (IPA), incapacidad permanente total (IPT).

Capital asegurado: 24.000 euros.

Esta cobertura se entiende a accidentes las 24 horas del día, sin que para ello sea preciso que dicho accidente sea catalogado como accidente de trabajo.

Seguro de vida: para la cobertura de fallecimiento por cualquier causa, la empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida, adicional a la del seguro de accidente, con un capital asegurado de 10.000 euros, con las exclusiones en la cobertura que se indiquen en dicha póliza.

2. Ayudas en caso de discapacidad.

Los empleados que tengan hijos con un grado de discapacidad reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33%, percibirán una ayuda por importe de 42 euros brutos mensuales por cada hijo que se encuentre en dicha situación, a contar desde la fecha de comunicación a la empresa de este hecho.

Artículo 35. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales

Las empleadas de ALU TECSS que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento de su centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo, sujeto a disponibilidad de las plazas.

Sección 4.^a Otros aspectos de la relación laboral**Artículo 36. Forma de pago del salario.**

El pago del salario se realizará, con una periodicidad mensual, mediante transferencia bancaria, que será el único medio de pago.

En todo caso, la empresa estará obligada a poner en disposición del trabajador el correspondiente recibo de salarios, mediante los medios que estime oportuno, incluyendo el recibo en forma digitalizada o mediante internet.

CAPÍTULO V**Régimen disciplinario****Artículo 37. Principios de ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean

constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador, y será notificada a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como muy grave.

Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

A) Faltas leves.—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

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

c) El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves.—Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta 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 grave a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a las instrucciones de las personas de la que se dependa orgánica o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en material laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud o bien sea debido a un abuso de autoridad. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

i) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación de la relación laboral.

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

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

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Faltas muy graves.—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

e) La embriaguez de forma habitual y reiterada en el trabajo, ya sea por alcohol o sustancias estupefacientes, si repercute negativamente en el trabajo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

g) Revelar terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.

h) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a cualquier persona relacionada con la empresa en el centro de trabajo.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

m) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

o) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

p) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

q) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

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

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 39. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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.

Se informará a la representación de los trabajadores sobre las comunicaciones de faltas graves o muy graves realizadas por escrito a los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 40. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a algún sindicato la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará, con claridad, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota a descontar, así como el número de la cuenta a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 41. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición

de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la empresa, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 42. *Comités de Empresa.*

I. Funciones: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones Empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia que se trate:

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

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

3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la comisión paritaria de vigilancia.

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

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

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

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

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

II. Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

La empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del comité de empresa, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 43. *Comité Intercentros.*

Sin perjuicio de las funciones propias de los comités de centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local así como otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los empleados de la empresa, se creará un comité intercentros para el conjunto de la misma.

Este comité se regulará por lo establecido en su reglamento interno.

Artículo 44. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 45. *Cláusula de no violencia.*

Las partes firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia tanto sobre las personas como sobre los bienes que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquellas.

Artículo 46. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada siempre que sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 47. *Prevención de riesgos laborales.*

Sobre la prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas legales de aplicación.

Artículo 48. *Comisiones paritarias.*

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo, así como solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha comisión estará compuesta por 4 miembros de la representación de los trabajadores, elegidos por el comité de empresa, que sea reflejo de los resultados electorales en proporción a su representación, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la dirección de la misma.

De acuerdo con lo establecido en la letra e), del apartado 3, del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sometimiento de las posibles discrepancias que pudiesen producirse en el seno de esta comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. *Teletrabajo.*

Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten, con los criterios de duración y frecuencia que es establezcan en cada caso. En este sentido, la empresa ha diseñado una política que regula esta forma de trabajo.

Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado, y en todo caso, la participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa.

En cualquier caso, la implementación del proceso de teletrabajo no supondrá coste adicional alguno para la empresa.

Los trabajadores sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados.

Artículo 50. *Plan de igualdad.*

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se realizó a lo largo de 2015 un diagnóstico de situación de igualdad, sobre la información estadística proporcionada por la empresa.

Los miembros de la Comisión Paritaria analizaron las conclusiones del mismo y abordaron la negociación de un Plan de Igualdad, alcanzando un acuerdo sobre el Plan de Igualdad de ALU TECSS el día 27 de noviembre de 2015, que quedó debidamente inscrito en el registro de convenios el día 28 de diciembre de dicho año, con el número de expediente 90/11/1205/2015.

Se constituyó una comisión de igualdad, que trataba sobre las cuestiones referidas al referido plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad está compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores, designados por el comité intercentros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la dirección de la misma.

El plan de igualdad de ALU TECSS recoge aspectos relacionados con procesos de selección y contratación, segregación por niveles y funciones, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sensibilización y comunicación, seguimiento por la comisión de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Disposición adicional única.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico-laboral vigente.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y, particularmente, a un determinado centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la representación legal de los trabajadores y la dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la comisión paritaria y, si obtuviesen el refrendo de ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente convenio.

Disposición transitoria única.

Incremento salarial adicional para 2016: En caso que el índice general de precios del consumo del año 2016 supere el 1%, el exceso que supere dicho importe se incrementará, con un máximo adicional del 0,5%, sobre los siguientes conceptos salariales:

- Salario de convenio (artículo 21).
- Complemento personal «H» (artículo 21).
- Base de cálculo de pluses (artículo 24).
- Complemento de Jefe de Equipo (artículo 29)
- Compensación por manutención (artículo 31).

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2016.

Incrementos salariales para 2017: El incremento salarial pactado para el año 2017 consistirá en un incremento del 1% respecto de los valores definitivos que tuviesen en 2016 los siguientes conceptos salariales:

- Salario de convenio (artículo 21).
- Complemento personal «H» (artículo 21).
- Base de cálculo de pluses (artículo 24).
- Complemento de Jefe de Equipo (artículo 29)
- Compensación por manutención (artículo 31).

En caso en caso que el índice general de precios del consumo del año 2017 supere el 1%, el exceso que supere dicho porcentaje se incrementará, con un máximo adicional del 0.5%, sobre los conceptos salariales citados anteriormente.

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2017.

Disposición derogatoria única.

El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas, colectivas o no y de régimen interno que se opongán a lo dispuesto en este convenio.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la empresa. en caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del convenio colectivo de la empresa, o la vinculación a la totalidad del convenio colectivo de ámbito superior.