

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S. A. (CESA) (Código número 28006522011990).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S. A. (CESA), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de enero de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SISTEMAS AERONÁUTICOS, S.A.U.”, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GETAFE (MADRID)

Preámbulo. Identificación de las partes.

El texto completo del presente convenio colectivo (en adelante XIII Convenio Colectivo de CESA) ha sido acordado entre la Dirección de la Empresa representada por: D. Jesús García Centeno, D. Wouter Klaas, y D. Juan Jose Reyes Calderon; y por el Comité de Empresa, representado por: D. Eduardo Moreno García, Dña. Mercedes Belinchón Muñoz, D. Rubén Darío García Nogales, Dña. Noelia Encinas Lorenzo y D. Sergio Oliva Muñoz; según Acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 24 de septiembre de 2024, del centro de trabajo de la Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos S.A.U. (CESA), en el Paseo de John Lennon nº4 de Getafe (Madrid), siguiendo el procedimiento establecido en los artículos que comprende el Título III (de la negociación colectiva y de los convenios colectivos), del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables al centro de trabajo que “La Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima Unipersonal”, en adelante CESA, tiene en la actualidad en el Paseo de John Lennon, nº 4 en Getafe (Madrid), o establezca en lo sucesivo en la Comunidad de Madrid.

Artículo 2. Ámbito Personal y de Igualdad.

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas contratadas laboralmente por CESA, del ámbito territorial referido en el Art.1 del presente convenio, a excepción de las personas que ocupen los puestos de Dirección o Jefatura de Departamento dependientes de la Dirección.

Se garantiza a todo el personal, con excepción de las personas que ocupen los puestos de Dirección o Jefatura de Departamento dependientes de Dirección, iguales porcentajes de incrementos salariales en sus conceptos retributivos.

Cuando a lo largo del presente convenio se hace referencia a “personas trabajadoras”, las partes firmantes hacen referencia a los trabajadores y las trabajadoras con contrato laboral convenido y firmado por CESA, en el ámbito territorial al que se refiere el Art. 1.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

La empresa garantiza la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. En el marco de la negociación colectiva, se ha acordado un protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Este protocolo se encuentra en el Anexo II del presente convenio.

La empresa nombrará a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. La persona asignada contará con formación específica y adecuada.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El XIII Convenio colectivo de CESA entrará en vigor el 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo en los preceptos en que se estipule específicamente otra fecha de inicio de efectos. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de marzo de 2029.

El texto completo del presente acuerdo quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, salvo que, con al menos dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o prorrogado, se denuncie por alguna de las partes firmantes o legitimadas legalmente para negociar.

La parte legitimada que presente el escrito de denuncia, se lo hará llegar a la otra parte negociadora y remitirá a su vez copia del mismo a la Autoridad Laboral competente, todo ello con la antelación prevista de dos meses al vencimiento inicial o prorrogado del convenio.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo convenio.

Artículo 4. Absorción y compensación.

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante concesión de jornadas de trabajo inferiores a la de 1826'45 horas de trabajo efectivo al año, o mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.
2. Habida cuenta de la naturaleza jurídica del convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier Autoridad, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Empleo y/o de Trabajo, del Gobierno o Entidades Autonómicas) que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactado trabajar computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica, si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del convenio; salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este convenio. La comparación ha de hacerse en términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos, y número de horas con número de horas, considerados unos y otras en su conjunto.

Artículo 5. Garantía personal.

En el caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para las personas trabajadoras de su mismo grupo profesional / remuneración, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. Comisión paritaria de vigilancia.

Los problemas de interpretación sobre los contenidos o sobre el grado de su cumplimiento, se remitirán a una Comisión paritaria que deberá adoptar, en su caso, las medidas que considere oportunas.

Dicha Comisión estará formada por tres representantes de cada una de las partes, legitimadas para interpretar el acuerdo firmado. Los acuerdos se tomarán por votación mayoritaria de cada una de las partes. En su primera reunión se regulará el procedimiento de actuación.

A falta de acuerdo en la Comisión paritaria, las partes someterán las discrepancias surgidas a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de la fundación Instituto regional de mediación y arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA) y su reglamento. El mismo procedimiento se seguirá en los supuestos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), modificará en todo o en parte el contenido del presente convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Artículo 8. Concurrencia de otros Convenios.

Durante la vigencia de este convenio colectivo, serán aplicables las reglas de concurrencia de convenios colectivos y de conflictos entre normas laborales establecidas en el art. 3 y el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 9. Organización del trabajo.

En cuanto a lo que la organización del trabajo se refiere, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

El Comité de Empresa tendrá las competencias fijadas en el artículo 42 del presente convenio.

Artículo 10. Jornada laboral anual.

1. Consideraciones generales a todas las jornadas.

Independientemente de la jornada anual, mensual y/o diaria que pueda establecerse por Ley o disposición de carácter general, se pacta expresamente para el presente convenio colectivo una jornada laboral anual máxima de 1.699 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028). Para el primer trimestre del año 2029, aplicará proporcionalmente las mismas horas que para el resto de los años del convenio o de una futura negociación. Las 1.699 horas anuales laborales, se prestarán cualquiera que sea el número de días del año, días de vacaciones, fiestas anuales, u otros festivos que se establezcan.

Sobre la base de la jornada anual establecida en el párrafo anterior, las distintas jornadas quedarán de la siguiente manera:

AÑOS 2025 - 2026 - 2027 - 2028	HORAS / JORNADAS
Jornada Continua	1.699
Jornada Flexible-Partida	1.699
Jornada Auto-compensada	1.699
Doble Turno Rotativo	1.667
Doble Turno Rotativo Especial	1.667
Triple Turno Rotativo	1.639
Triple Turno Rotativo Especial	1.639
Jornada Fija Tarde/Noche	1.614
Jornada Fin de Semana	1.214

Se establece el compromiso de todas las personas trabajadoras para que las horas sean efectivas en el puesto de trabajo.

En la elaboración de los calendarios laborales la jornada diaria será de 8 horas teóricas.

El personal directamente ligado a los procesos productivos estará o bien en régimen de turnos rotativos, o bien en horario fijo coincidente con uno de los turnos, sin flexibilidad horaria en la entrada. El personal no incluido directamente en procesos productivos estará adscrito a una de las jornadas comprendidas en el apartado 2 de este artículo.

Toda persona trabajadora de CESA tendrá una notificación oficial de la jornada a la cual deberá estar adscrita. Todos los cambios de jornada que se produzcan deberán ser comunicados a la persona trabajadora con al menos quince días previos a su cambio. La adscripción de una u otra jornada estará motivada en base a criterios técnicos, productivos y/o de organización.

2. Jornada Continua sin flexibilidad, Jornada continua con flexibilidad, Jornada Flexible-Partida y Jornada Auto compensada.

2.1. Jornada continua sin flexibilidad: Jornada continua sin flexibilidad en la entrada. El horario será el coincidente con el turno de mañana.

2.2. Jornada continua con flexibilidad: Jornada diaria continua de 8 horas, con flexibilidad en la entrada comprendida entre las 6:30 y las 7:30 horas.

Jornada Flexible-Partida: Jornada diaria de 8 horas, con pausa obligatoria para la comida de al menos 45 minutos entre las 13.00 horas y las 15.30 horas, y flexibilidad horaria en la entrada de 07:30 a 9:30 horas.

Para las personas adscritas a esta jornada, se les permitirá realizar la jornada diaria continua todos los viernes del año y todos los días laborales comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, siendo la flexibilidad en la entrada durante estos días de 07:00 a 09:00 horas.

La Jornada Continua flexible y la Jornada Flexible-Partida se llevarán a cabo bajo las siguientes consideraciones:

- El derecho personal a elegir libremente el horario de trabajo, dentro de los límites flexibles indicados, puede ser limitado o fijado por la Dirección, fundamentándolo en necesidades de tipo económico, técnico, organizativos y/o de producción.
- Diariamente se tendrá que realizar la jornada completa establecida, salvo causa justificada.
- Cualquier salida tanto por razones de trabajo como por razones personales, deberá ser registrada en la herramienta que la Dirección establezca para tal efecto, siendo necesario el registro tanto de la salida como de la entrada, si la hubiere.

Cualquier petición individual de cambio de horario, flexibilidad de hora en la entrada/salida, será estudiada por la Dirección de RR.HH., fundamentando la respuesta en razones de tipo técnico, organizativo o de producción. En aquellos casos en que el puesto de trabajo no permita desplazar el horario, las ausencias justificadas podrán ser recuperadas según el Artículo 52 del presente convenio colectivo.

2.4. Jornada auto compensada.

Jornada de duración diaria teórica de 8 horas. De esas 8 horas, 5 serán obligatorias, salvo permiso que lo justifique. El resto de la jornada formará parte de una bolsa horaria que será autocompensada a lo largo del año calendario, de tal forma que complete las 1.699 horas establecidas como jornada laboral anual. La regularización de los saldos se realizará cada 31 de octubre, siendo el cómputo anual que exceda de las 1.699 horas regularizados a 0.

El horario de entrada será, con carácter general, flexible entre las 07.00 horas y las 09.30 horas.

Para esta jornada, la utilización la pausa para la comida solo será posible entre las 13.00 horas y las 15.30 horas, y conllevará la realización de jornada laboral posterior de, al menos, 1 hora tras la pausa, que será de, al menos, 45 minutos.

El devengo 1,6 horas de descanso por cada 1 hora que se realicen en días libres y festivos, caducará en el periodo de devengo de LD del año siguiente. Es decir, el periodo de disfrute será entre 12 meses y 1 un día y 23 meses y 28 días.

Durante la vigencia de este convenio, y con al menos quince días de antelación, la Empresa en uso de su facultad de organización, podrá comunicar a las personas trabajadoras de CESA el cambio de una a otra de las jornadas laborales recogidas en el presente artículo motivado por necesidades de tipo técnico, organizativo, productivos y/o por evidenciarse un uso inadecuado de en la utilización de la nueva jornada auto compensada. De producirse tal situación, la Empresa expondrá a la Comisión de organización del trabajo las razones que justifiquen el cambio de jornada.

3. Turnos rotativos de trabajo.

3.1. Consideraciones generales.

La organización del trabajo en turnos rotativos responderá a principios organizativos fundamentado en razones de tipo técnico, económico, organizativas y/o de producción.

La Dirección de la Empresa, previamente a la realización de los turnos, los someterá a información y consulta del Comité de Empresa. Los equipos de dos, tres, o cuatro personas que trabajen en un mismo puesto de trabajo, y se le comunique que su jornada es a turno rotativo, podrán si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección de RR.HH., asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, queden adscritos nominalmente al turno de mañana, de tarde, de noche o fin de semana.

La Dirección sólo accederá a estas solicitudes, si las mismas tienen la conformidad de todas las personas que compongan el equipo rotativo.

Si por cualquier circunstancia el pacto entre las personas afectadas quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de los implicados, o bien por enfermedad, accidente laboral, baja, u otra circunstancia cualquiera, los componentes del equipo rotativo estarán obligados a realizar la rotación

establecida para el trabajo a turno, a menos que la nueva incorporación (si la hubiere), acepte el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

Los horarios de los diferentes turnos de trabajo quedan establecidos de la siguiente manera:

- Turno de mañana: Entrada a las 6.30 horas y finalización a las 14.30 horas.
- Turno de tarde: Entrada a las 14.30 horas y finalización a las 22.30 horas.
- Turno de noche: Entrada a las 22.30 horas y finalización a las 6.30 horas.

Las personas directamente ligadas a los procesos productivos se encontrarán adscritas a alguno de los turnos rotativos existentes, o en horario fijo coincidente con uno de los turnos, sin flexibilidad en la entrada. Para el turno de noche, la semana laboral comenzará en domingo.

3.2. Plus de recuperación:

Las personas que presten servicios en turnos rotativos tendrán la opción de trabajar las horas de diferencia con la Jornada Continua, es decir 32, 60 y 85 horas respectivamente, según calendario, percibiendo a cambio un plus fijo por cada hora no disfrutada. El importe del plus de recuperación se establecerá anualmente en las Tablas salariales.

Estos pluses se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, ejerciendo la opción en el periodo de disfrute.

3.3. Jornadas especiales:

3.3.1. Doble Turno Rotativo Especial: Se trata de una agrupación de tres personas a Doble Turno Rotativo, con una jornada según convenio de 1.667 horas. Su implantación está fundamentada en:

- o La saturación de las instalaciones.
- o Garantizar la continuidad en un proceso de trabajo con fecha límite de terminación.
- o Proceso continuo de ejecución y aprovechamiento de inversiones.

Las personas adscritas a esta jornada cubrirán la necesidad del desarrollo de la capacidad productiva de la siguiente manera:

- Rige como premisa básica la realización del DTR de acuerdo con el horario y calendario establecido al efecto (lunes a viernes).
- Se establece la realización de la jornada de sábado y domingo de 12 horas cada día, de acuerdo con el mencionado calendario, como premisa Secundaria. Cuando se realice la jornada de sábado y domingo, se efectuarán además en cómputo anual, distribuidos de lunes a viernes y dentro de las semanas indicadas previamente en el calendario, los días complementarios que correspondan en función de la alternativa (A, B, C) a la que esté adscrito.

Los días complementarios se determinarán por las partes con el objeto de hacer efectiva la capacidad de trabajo; la decisión está supeditada al previo cumplimiento de la premisa básica, prestación del servicio ininterrumpido de 16 horas de lunes a viernes.

Las condiciones son las siguientes:

- Derecho al plus de Doble Turno Rotativo, para cada hora efectiva realizada de lunes a viernes.
- Para cada hora efectiva trabajada los sábados y domingos en la realización de este turno rotativo, se abonará el Plus de turno "Especial" establecido en las tablas salariales.
- Se mantiene la posibilidad para cada trabajador de completar las 32 horas de diferencia del DTR con la jornada continua, percibiendo por ello el "Plus de Recuperación del DTR".

3.3.2. Triple Turno Rotativo Especial: Se trata de una agrupación de cuatro personas al Triple Turno Rotativo, con una jornada según convenio de 1.639 horas. Su implantación está fundamentada en:

- o La saturación de las instalaciones.
- o Garantizar la continuidad en un proceso de trabajo con fecha límite de terminación.
- o Proceso continuo de ejecución y aprovechamiento de inversiones.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a esta jornada cubrirán la necesidad del desarrollo de la capacidad productiva de la siguiente forma:

- Rige como premisa básica la realización del T.T.R. de acuerdo con el horario y calendario establecido al efecto, de lunes a viernes.
- Como premisa secundaria, se establece la realización de la jornada de sábado y domingo de 12 horas cada día, de acuerdo con el mencionado calendario. Cuando se realice la jornada de sábado y domingo, se efectuarán además en cómputo anual, distribuidos de lunes a viernes y dentro de las semanas indicadas previamente en el calendario, los días complementarios que correspondan en función de la alternativa (A, B, C, D) a la que este adscrito.

Los días complementarios se determinarán por las partes con el objeto de hacer efectiva la capacidad de trabajo, la decisión está supeditada al previo cumplimiento de la premisa básica, la prestación ininterrumpida del servicio durante las 24 horas de lunes a viernes.

Las condiciones son las siguientes:

- Derecho al plus de Triple Turno Rotativo, para cada hora efectiva realizada de lunes a viernes.
- Para cada hora efectiva trabajada los sábados y domingos en la realización de este turno rotativo, se abonará el Plus de turno "Especial" establecido en las tablas salariales.
- Se mantiene la posibilidad para cada trabajador de completar las 60 horas de diferencia del T.T.R. con la jornada ordinaria, percibiendo por ello el "Plus de Recuperación del TTR".

3.4. Jornada especial fin de semana: Consiste en la realización de una jornada especial mañana/tarde y tarde/noche, sábados, domingos y días libres, según calendario acordado. Los efectos económicos serán los mismos que los de la jornada ordinaria.

Artículo 11. Objetivos de calidad.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establecen dos objetivos de calidad: **Objetivo máximo de rechazos y Objetivo máximo de costes de no calidad.**

Estos objetivos se devengarán si el resultado es inferior o igual a los siguientes índices máximos para cada año fiscal, el cual se devenga desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente:

	ABRIL 2025 – MARZO 2026	ABRIL 2026 – MARZO 2027	ABRIL 2027 – MARZO 2028	ABRIL 2028 – MARZO 2029
Porcentaje máximo por costes de no calidad en función de las ventas de producción	0,75%	0,75%	0,60%	0,60%
Valor máximo de rechazos de los clientes	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%

La consecución de cada objetivo de calidad establecido, entendiéndose por ello la no superación del límite máximo establecido será gratificada con la cuantía establecida en las Tablas salariales para cada año fiscal, devengándose proporcionalmente al periodo contratado.

Artículo 12. Calendarios.

La Empresa se registrá por los calendarios anuales compensados que el Departamento de RR.HH. anualmente comunique, una vez conocidos los festivos locales, autonómicos y nacionales que se publiquen oficialmente. Los calendarios laborales anuales serán conforme al año natural: de 1 de enero a 31 de diciembre.

La Dirección hará entrega de los calendarios al Comité de Empresa, al objeto de que hagan las sugerencias y comentarios que estimen oportunos.

Estos calendarios se complementarán con el derecho al disfrute por parte de las personas trabajadoras de los días de Libre Disposición (LD), correspondiente a cada jornada de trabajo.

Los días de Libre Disposición podrán disfrutarse hasta el primer trimestre del año siguiente al de su vencimiento, teniendo en cuenta las necesidades personales de las personas trabajadoras y las condiciones técnicas, productivas y económicas de la Empresa.

Artículo 13. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veintiún días laborables de lunes a viernes. En cualquier caso, el periodo vacacional no será inferior a 30 días naturales para una persona que haya estado contratada durante todo el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El cálculo de las vacaciones de las personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de un año se realizará de forma proporcional al tiempo contratado en la Empresa, siendo el devengo de 1,75 días laborables por cada mes completo que haya prestado el servicio.

Artículo 14. Vacaciones, Disfrute.

El período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado en los calendarios anuales compensados. Las vacaciones tendrán una duración de 21 días laborables, garantizando que las mismas no podrán en ningún caso tener una duración inferior a treinta días naturales.

La Dirección designará al personal propio de la Empresa, que durante dicho período tenga que efectuar labores de conservación y/o reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso que sean de importancia para la Empresa, existiendo también a la petición individual de las personas trabajadoras, habiéndose comunicado previamente por parte de la Dirección al Comité de Empresa, el número de personas que trabajará en el período vacacional.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones en el período señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito con dos meses de antelación como mínimo y aquel, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre el 1 de julio del propio año y el 30 de junio del año inmediato siguiente. La Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de disfrute. Este plazo de preaviso solo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar al Comité de Empresa.

No obstante, la Dirección procurará garantizar por todos los medios que toda persona trabajadora de CESA tenga derecho, de concurrir las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, a doce días de vacaciones, o su equivalente en caso de no haber devengado todo el periodo, comprendidos entre los meses de julio, agosto y septiembre si así lo solicita. El período de vacaciones será ininterrumpido sin perjuicio de los casos en que excepcionalmente, y con carácter individual, se pacte otra cosa entre la Empresa y la persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones establecido previamente coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto, la lactancia, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural al cual corresponde las vacaciones.

En el supuesto de que el periodo 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 al 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 de año en que se hayan originado.

La fecha del disfrute dentro del plazo señalado anteriormente será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo. Cualquier petición individual de cambio de período vacacional, será estudiada por la Dirección, conjugando las necesidades de la Empresa con las peticiones personales en base a las necesidades productivas durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición, tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de sus cónyuges durante dicho período.

Artículo 15. Prolongaciones autorizadas de jornada: Horas Extraordinarias.

1. Consideraciones generales.

La realización de horas extraordinarias debe responder a su carácter de mecanismo excepcional de ampliación de la jornada laboral existente en la empresa, siendo conveniente reducirlas al mínimo necesario. Es por esto por lo que se fijan principios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de su realización:

- a) Su realización debe responder a necesidades extraordinarias, de orden técnico, productivo u organizativo. En la planificación normal del trabajo no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias.

- b) Cuando la Empresa considere la necesidad de realizar horas extraordinarias, por concurrir las circunstancias indicadas en el punto anterior, con carácter previo comunicará su propuesta al Comité de Empresa para su examen y, en su caso, acuerdo. En aquellos casos en que el Comité de Empresa aportase argumentos que evidenciaron que no concurren las causas objetivas que justifican la propuesta de realización de horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa aceptará su no realización. Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.
- c) Las horas extraordinarias que se realicen con acuerdo del Comité de Empresa, tendrán la consideración de "estructurales", al responder a la existencia de circunstancias extraordinarias de este carácter.
- d) En aquellos casos en que no sea posible prever anticipadamente la necesidad de realizar horas extraordinarias (razones de urgencia) la Dirección de la Empresa podrá recurrir directamente a su realización, si bien posteriormente lo comunicará al Comité de Empresa al objeto de examinar las causas justificativas de su necesidad y urgencia.
- e) No podrá utilizarse la vía de las horas extraordinarias con carácter discriminatorio.
- f) Si la Dirección de la Empresa entiende que en el caso en que los motivos alegados por el Comité de Empresa no responden a "razones objetivas" (técnicas, productivas u organizativas), propondrá la realización de las horas extraordinarias a las personas trabajadoras, las cuales podrán aceptarlas o rechazarlas libremente, sin perjuicio de que, con posterioridad, las razones de discrepancia sean analizadas en la Comisión paritaria de vigilancia para el estudio y discusión de las mismas.

2. Compensación en tiempo por prolongación autorizada de jornada.

Para las personas pertenecientes al GP-4, las horas extras laborables tendrán un coeficiente de compensación de 1,4 por cada hora extra realizada, y de 1,6 horas por cada hora extra realizada en día libre. Para este colectivo, si coincide la realización de trabajos extraordinarios en día festivo, tanto en el calendario común, como en el calendario al que la persona está adscrita, percibirá como compensación el plus denominado **"Plus Festivo"**, que consistirá en el plus establecido en las tablas salariales a tal efecto, y creará la bolsa de horas a disfrutar en los 5 días laborables siguientes con el coeficiente de 1 por cada hora extra realizada en estos días.

Para las personas pertenecientes al GP1, 2 y 3, las horas extras realizadas en días libres y en días festivos, tendrán el coeficiente de compensación de 1,6 horas por cada hora extra realizada.

DÍAS LABORABLES		
GP	CUANTÍA ECONÓMICA	COMPENSACIÓN EN TIEMPO
GP-1	No aplica	No aplica
GP-2	No aplica	No aplica
GP-3	S/Tabla salarial (H.E. "A")	1,4
GP-4	S/Tabla salarial (H.E. "A")	1,4

DÍAS LIBRES		
GP	CUANTÍA ECONÓMICA	COMPENSACIÓN EN TIEMPO
GP-1	No aplica	1,6
GP-2	No aplica	1,6
GP-3	S/Tabla salarial (H.E. "B")	1,6
GP-4	S/Tabla salarial (H.E. "B")	1,6

DÍAS FESTIVOS		
GP	CUANTÍA ECONÓMICA	COMPENSACIÓN EN TIEMPO
GP-1	No aplica	1,6
GP-2	No aplica	1,6
GP-3	S/Tabla salarial (H.E. "B")	1,6
GP-4	Plus Festivo	Mismo nº de horas.

Para el colectivo GP3 adscritos a la jornada auto-compensada, no corresponde retribución o compensación en tiempo alguna en días laborables.

3. Compensación económica por prolongación autorizada de jornada.

- Para el colectivo GP4, se establecen importes fijos totales para compensar el valor de las Horas Extraordinarias:
 - **Horas extras “tipo A”** (Prolongación de jornada realizada en jornada laboral): importes brutos, según tabla salarial, por hora completa realizada.
 - **Horas extras “tipo B”** (Jornada realizada en día libre): importes brutos, según tabla salarial, por hora completa realizada.
- También para el colectivo GP4, será aplicable el **Plus festivo** (Jornada realizada en día festivo): importes brutos, según tabla salarial, por hora completa realizada. y devengo de 1 hora libre en los términos que vienen recogidos en el artículo 15.2.
- Para el colectivo **GP123**, las prolongaciones de jornadas autorizadas se regirán por lo dispuesto en la jornada laboral que la persona trabajadora esté adscrita. Excepcionalmente para este colectivo, se establece la cuantía única bruta establecida en las tablas salariales por cada hora completa realizada que se realice en los días de Semana Santa y/o Navidad fijados en el calendario laboral de cada año, devengando además por ello una hora a compensar en tiempo libre por cada hora efectiva que se realice en los términos que vienen recogidos en el Art. 10.2.4.

Se entiende por periodo de Semana Santa los días libres y festivos reflejados en el calendario laboral comprendidos entre el sábado previo al jueves y viernes santo, y el domingo, o lunes si así se refleje en calendario laboral posterior al último fin de semana de Semana Santa. Se entiende por periodo de Navidad los días libres y festivos ininterrumpidos reflejados en el calendario laboral comprendidos entre el 25 de diciembre o el primer día libre previos al 25 de diciembre, y el 1 de enero o último día libre o festivo posterior a este.

Toda compensación económica recogida en este artículo será revalorizada en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos del convenio colectivo, y así se recogerá en las Tablas Salariales que anualmente se elaboren.

Artículo 16. Enumeración de las distintas retribuciones.

Todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio, sin perjuicio de lo recogido en el artículo 2, quedan encuadradas de acuerdo con la legislación vigente en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- A. Salario base.
- B. Complementos habituales de Salario base.
 - 1. Pluses Personales
 - 1.1. Plus de Antigüedad
 - 1.2. Plus personal no consolidable según Clasificación Profesional.
 - 2. Pluses de puesto de trabajo: Plus no consolidable de Responsable de equipo.
 - 3. Plus de Nocturnidad
 - 4. Plus de turno recogidos en la tabla salarial.
- C. Complementos no habituales de Salario base:
 - 1. Plus de recuperación: DTR, TTR y Jornada Fija Tarde y Noche.
 - 2. Plus festivo.
 - 3. Salario variable (Art. 22 del convenio)
- D. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes y otras retribuciones extraordinarias.
 - 1. Importe de vacaciones retribuidas.
 - 2. Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.
 - 3. Importe de horas extraordinarias.

La condición de pluses habituales se ha acordado a través de la negociación colectiva durante las negociaciones del XII Convenio colectivo (enero 2020 – diciembre 2024).

Artículo 17. Percepciones económicas no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente, tendrán la consideración, a todos los

efectos legales, de percepciones económicas no salariales (hasta las cuantías legalmente establecidas):

1. Quebranto de moneda.
2. Ayuda a personas con discapacidad intelectual.
3. Ayuda a la enseñanza.
4. Ayuda de estudios.
5. Complemento de ayuda a personas con discapacidad intelectual.
6. Gastos de viaje.
7. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
8. Gratificación por jubilación.

Artículo 18. Salario Base. Concepto y devengo.

El salario base, como parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la legislación vigente, es para cada Grupo Profesional el que figurará en las tablas salariales adjuntas a este Convenio.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de un mismo Grupo Profesional, de acuerdo con lo siguiente:

Para GP- 1, 2, 3: Según: Nivel y Subnivel.

Para GP- 4: Según Nivel.

Las licencias y permisos a que se refiere el artículo 52 del presente convenio, se abonarán con el salario base más la parte alícuota del Plus de antigüedad en su caso, el plus de responsable de equipo y los pluses de jornada teóricos habituales que le correspondan en función de la jornada que en ese momento tenga asignada el trabajador.

Artículo 19. Plus de antigüedad.

Durante la vigencia del presente convenio, se establece el devengo del Plus de antigüedad en quinquenios para todas las personas contratadas laboralmente por CESA.

El importe de cada quinquenio se establecerá en las tablas salariales, siendo este importe único para cada Grupo Profesional, y actualizable en la misma proporción que el resto de los conceptos recogidos en las tablas salariales.

En lo que se refiere al devengo, cada nuevo quinquenio comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago de la antigüedad si se realizase un nuevo contrato como fijo y siempre y cuando el espacio de tiempo entre ambos contratos no fuese superior a un año y el contrato temporal hubiese tenido una duración superior de tres meses, o cuando el espacio de tiempo entre ambos contratos no fuese superior a dos años y el contrato temporal hubiese tenido una duración superior a seis meses.

Con efectos 1 de abril de 2028, los importes de los quinquenios correspondientes a los Grupos Profesionales 2, 3 y 4, pasarán a tener el valor del GP1, quedando a futuro un único importe del Quinquenio.

Artículo 20. Plus de nocturnidad y Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Las personas trabajadoras que en función de su jornada desarrollen actividad productiva dentro de las horas estipuladas como horas nocturnas, se aplicándose el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), percibirán la parte proporcional correspondiente al Plus de nocturnidad establecido en el cuadro de retribuciones anexo en función del tiempo de trabajo.

Los importes correspondientes al Plus de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos vienen recogidos en el cuadro de retribuciones anexo.

Artículo 21. Plus de turno.

Se establece un plus para todas las personas trabajadoras que realicen turnos rotativos de trabajo. Este plus se fija para el presente convenio en el cuadro de retribuciones anexo.

Se establece una cuantía fija, en concepto de “Plus de Recuperación”, por cada hora de diferencia entre la jornada fija de mañana y la jornada rotativa a la que la persona esté adscrita, durante el año calendario, la cual será actualizada como el resto de los conceptos recogidos en las tablas salariales.

Artículo 22. Salario variable.

El salario variable queda establecido en función del nivel de cumplimiento porcentual del objetivo "Operating Income" que cada año fiscal se fije por parte de la Corporación, el cual se corresponderá con el 100%, excluidos los "Corporates Charges".

El devengo del salario variable se llevará a cabo desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente, siendo abonado, si procede, en cuanto las cuentas de resultados anuales queden auditadas, aplicando los siguientes porcentajes sobre el salario base anual:

OPERATING INCOME (EXCL. CORP CHARGES)	< 90%	90%	100%	110%	≥ 120%
GP 1, 2, 3 y 4	0,00%	2,75%	3,50%	5,00%	6,50%

Artículo 23. Importe de vacaciones retribuidas.

Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en el cuadro de retribuciones anexo de este convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente y, en su caso, el plus de Responsable de Equipo. La remuneración correspondiente a los conceptos que tienen la condición de habituales, se consideran abonados para todo el año natural, estando comprendida dicha cuantía en el importe por hora que figura en las tablas anexas.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras de CESA percibirán dos gratificaciones extraordinarias anuales. Cada una de estas gratificaciones extraordinarias, estarán comprendidas por una mensualidad del salario base reflejada en el cuadro de retribuciones anexo de este Convenio. El abono se hará efectivo, el 30 de junio y el 30 de noviembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

A los importes resultantes de lo establecido en el párrafo precedente, se agregará el plus de antigüedad, que corresponda (equivalente a 30 días), y en su caso, los pluses de Responsable de equipo.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la que se abona el 30 de junio, dentro del primer semestre del año, y la que se abona el 30 de noviembre, en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre; computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente y licencias retribuidas.

Para los trabajadores y trabajadoras que no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda, se calculará dividiendo entre treinta el sueldo mensual que para su respectivo Grupo Profesional / Grupo de Remuneración figura en las tablas salariales.

Artículo 25. Quebranto de moneda.

Tendrán derecho a este plus aquellas personas trabajadoras que habitualmente y como parte de sus funciones realicen pagos y cobros siendo responsables de los mismos.

El importe máximo mensual será el que figura en el cuadro de retribuciones anexo.

Artículo 26. Complemento salarial por Incapacidad Temporal.

Para todas las personas incluidas en el ámbito personal de este convenio colectivo se establece en concepto de "Complemento por IT" lo regulado en este artículo, en función de la contingencia de que se trate.

- 1. Complemento por IT derivada de enfermedad común, accidente no laboral y/o accidente in itinere:** En los supuestos de enfermedad común, accidente no laboral, y a estos efectos, en los casos de accidente in itinere, se complementará salarialmente la prestación de la Seguridad Social que la persona trabajadora tenga reconocida, en base a las siguientes premisas:

A) Desde el primer día y hasta el día 20, ambos inclusive, el importe correspondiente hasta alcanzar el 75% del Salario Diario Garantizado que la persona trabajadora tenga reconocido.

B) Desde el día 21 y hasta la finalización del proceso de IT, con el periodo máximo de 545 días, se complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario Diario Garantizado que la persona trabajadora tenga reconocida.

C) En todo caso las pagas extraordinarias se abonarán al 100%. El complemento de IT afecta únicamente a los días naturales de baja estipulados en el presente artículo, no a la paga extraordinaria, la cual se abonará al 100%.

2. **Complemento por IT derivada de accidentes de trabajo y enfermedad profesional:** Desde el primer día de la contingencia y mientras dure ésta, en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, salvo los accidentes in itinere, se complementará la prestación de la Seguridad Social reconocida a la persona trabajadora, hasta alcanzar el 100% del Salario Diario Garantizado.

Por Salario Diario Garantizado, se entiende el valor económico diario comprendido por el salario base diario de la persona trabajadora, el Plus de Antigüedad diario, el Plus de nocturnidad diario teórico, plus de responsable de equipo, y el Plus de turno diario teórico.

Para adquirir el derecho al cobro de los pluses citados será necesario haberse encontrado en la situación que dio origen al derecho en el momento de producirse la contingencia.

La remuneración diaria resultante no podrá exceder en ningún caso al Salario Diario Regulador definido anteriormente.

Las pagas extraordinarias se abonarán al 100%

Artículo 27. Complementos salariales a la prestación por nacimiento.

En caso necesario, se complementará hasta el 100% del Salario Diario Garantizado a la persona trabajadora que por nacimiento de hijo/a o adopción legal, tenga reconocida por la Seguridad Social la prestación de nacimiento, y mientras esté activa tal prestación.

Entendiéndose por Salario Diario Garantizado el mismo valor económico recogido en el artículo 26, para las prestaciones de Incapacidad Temporal.

Artículo 28. Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en los artículos 26 (Complemento IT) y 27 (Complemento salariales a la prestación por nacimiento), será condición indispensable el correcto seguimiento por parte de la persona trabajadora de las instrucciones que las Entidades Gestoras de las prestaciones dicten para la correcta gestión de los procesos.

Artículo 29. Ayuda a la Enseñanza.

1. Quienes tengan hijos o hijas con edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, ambas inclusive, se les abonará por cada uno de ellos y por mes las cantidades que por estos conceptos figuran en el cuadro de retribuciones anexo.
2. Las cantidades citadas anteriormente se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en C.E.S.A., se abonará sólo a uno de ellos.
3. La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el descendiente de la persona trabajadora cumpla los años señalados en el apartado 1 y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los 19 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar, en cuyo supuesto se percibirá hasta la finalización del curso.
4. Se requerirá acreditar: la edad del hijo por medio del Libro de Familia o Certificado de Nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la Empresa estime conveniente para acreditar que el descendiente de la persona trabajadora cursa estudios.
5. Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se anticipará el pago al inicio del curso, a aquellas personas que justifiquen su necesidad.

Artículo 30. Ayuda a personas con discapacidad Intelectual.

Toda persona contratada por CESA que tenga descendientes o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, que vivan a sus expensas y posean la certificación oficial de personas con discapacidad psíquica, percibiendo por tanto la prestación correspondiente a dicha certificación por

parte de la Seguridad Social o de otro Organismo Oficial que lo sustituya, recibirá de la Empresa la ayuda que figura en el cuadro de retribuciones anexo. Esta ayuda económica se abonará por cada mes natural y por cada persona con discapacidad psíquica que esté legalmente a su cargo mientras perciba la mencionada ayuda económica.

Las personas en quienes concurren estas circunstancias deberán acreditar ante la Empresa la correspondiente certificación oficial expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social y la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social. Las personas solicitantes empezarán a percibir la ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

Artículo 31. Ayudas para tratamiento de discapacidades.

La población objeto de esta ayuda serán aquellas personas trabajadoras de CESA, que tengan descendientes o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, que vivan a sus expensas y que, en función de determinados déficits en los aprendizajes, ya sean permanentes o coyunturales, no puedan adaptarse adecuadamente a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones. En general, por tanto, se considerará la edad escolar como objetivo preferente, sin perjuicio de que, en situaciones puntuales, se estudie la concesión de ayudas en edad preescolar o postescolar.

A efectos teóricos y para delimitar al máximo las ayudas, se establecen tres grandes grupos de discapacidades estudiados en sentido amplio:

1. Personas con discapacidad en sentido estricto reconocidos como tales.
2. Personas con discapacidad permanente de hecho, derivados de trastornos crónicos, no calificables.
3. Trastornos puntuales de los aprendizajes superables a corto o medio plazo.

Se aceptarán todos los casos de cualquiera de los tres grupos siempre que estén calificados por orden de preferencia por los siguientes órganos:

- 1º. Organismos públicos competentes: IMSERSO, Centro de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma.
- 2º. Un centro privado de probada eficacia, ajeno en todo caso al que llevará a cabo el tratamiento. En todo caso, será preceptivo el informe del Asistente Social o Dpto. de Psicología Clínica, si procede.

Se abonará el 100% de los gastos de tratamiento psicológico (con descuento de otras ayudas), siempre que se ajusten a las indicaciones y especificaciones del informe previo, tal y como se ha descrito, utilizando de forma prioritaria centros públicos o subvencionados, y sólo demostrada su ausencia o falta de adecuación, centros privados no subvencionados.

Para la concesión de estas ayudas, se requerirá en todo caso el informe previo al inicio del tratamiento emitido por entidad pública especializada donde se justifique el déficit de rendimiento académico derivado de la causa a tratar y, en el caso de volver a solicitarse otro año esta ayuda, se deberá presentar un nuevo informe que justifique la necesidad actual.

Artículo 32. Ayudas para estudios.

Las personas pertenecientes a la plantilla de CESA que acrediten estar realizando estudios y estén inscritos en cursos oficiales, bien sean centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Ministerio de Educación, podrán solicitar una ayuda económica.

Para este fin, se crea un fondo que, partiendo de 1.354,51€, cada año de vigencia se incrementará con el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales. La distribución de este fondo será realizada por una única Comisión Mixta compuesta por tres miembros en representación del Comité de Empresa y tres miembros en representación de la Dirección, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación.

Se abonará el total de los costes de matrícula cuando así se solicite y se justifique debidamente.

Como gasto de transporte se considerará el transporte público desde el domicilio de la persona solicitante hasta el centro donde curse los estudios. Para el cálculo de este, se tomarán los días de asistencia a clase (número de días por semana x 4 semanas x 6 meses), siendo el máximo a considerar 120 días.

En los casos en que en el lugar de residencia del solicitante no existan centros oficiales para los estudios que se cursen, se considerará el costo total del curso.

Si la cantidad a repartir para la Ayuda de Estudios no fuese suficiente para pagar el total de los gastos de matrícula, se distribuirá el porcentaje correspondiente y no se abonarán gastos de transporte.

Una vez distribuido el dinero en los conceptos de matrícula y transporte, si quedara sobrante de la bolsa sin repartir, se quedaría como fondo de reserva para nuevos casos que puedan surgir.

En los casos de enseñanza en los centros privados sólo se abonarán los gastos de matriculación o la primera mensualidad en concepto de matrícula.

Sólo se abonará la ayuda para un solo estudio, independientemente de los que se realicen.

Los cursos de idiomas en los centros no oficiales no percibirán ninguna ayuda de este fondo.

Los representantes del Comité de Empresa y de la Dirección designados para el reparto de la Ayuda para estudios, podrán requerir de los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas, cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el curso ha sido seguido con interés y aprovechamiento.

Los estudios objeto de subvención por esta ayuda, quedarán limitados a los estudios relacionados directamente con actividades de la Empresa, siempre y cuando, además, la realización de esos estudios no esté subvencionada.

Artículo 33. Absentismo.

Ambas partes reconocen el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y coincidiendo en la necesidad de su reducción como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando con unas condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Una vez definido el objetivo global de absentismo, se recogen los factores o causas que han de considerarse incluidas en el índice de este:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo)
- Permisos
- Retrasos
- Incapacidad Temporal

No serán computables a efecto de tal cuantificación los siguientes aspectos:

- Excedencias.
- La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Secciones Sindicales).
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidentes, cuando se decrete por la autoridad laboral o lo decida la Dirección, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista Sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- Ejercicio del Derecho de huelga.
- Cierre legal de la Empresa.
- Permiso por cuidado del lactante / Lactancia.
- Baja de IT por riesgo para el embarazo derivado del puesto.
- Reconocimientos médicos de Empresa.

Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo se adoptarán las siguientes medidas:

- Se mantendrán reuniones mensuales entre la Dirección, responsable del Servicio Médico, y tres representantes del Comité de Empresa, para analizar las causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo.
- Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro del mes siguiente, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo.

- La Dirección informará al Comité de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.
- En el control del absentismo causado por enfermedad, ya se prevén medidas en el Art. 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, y el Art. 26 del presente convenio colectivo. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente:

Servicio Médico de Empresa

La O.I.T. recomienda que, para mantener la confianza y las buenas relaciones con la persona trabajadora, la persona profesional de medicina de empresa no debe efectuar un control directo del absentismo; mantendrá, no obstante, sus relaciones con el médico de familia, tanto en la información como en el apoyo, comunicando si fuera necesario a la Inspección su opinión relativa a la evolución y pronóstico de la enfermedad.

La colaboración y ayuda del médico de empresa, facilitará el acortamiento de los trámites administrativos, relativos a las exploraciones y a los tiempos de rehabilitación. La OSME dice al respecto que el médico de empresa debe considerarse integrado dentro del campo de la Seguridad Social, de la misma manera que el médico de familia y la Inspección de Servicios Sanitarios, deben ver, en este compañero, un útil colaborador.

Se establece una sistemática de intercambio de información, que se estima necesaria para que se deriven medidas y resultados eficaces. La información, en un primer escalón, se mantendrá entre el médico de empresa y el médico de familia y, en un segundo escalón, entre el médico de empresa y el Inspector médico de zona. En ambos casos, debe quedar constancia escrita de las gestiones realizadas. El servicio médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de las personas trabajadoras antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal. El servicio médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de las personas trabajadoras que sean reincidentes en bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas.

Estos reconocimientos del servicio médico de empresa tienen como objeto interesarse de la evolución y pronóstico de la enfermedad. El servicio médico de empresa debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud del trabajador, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo y solicitar la ayuda técnica necesaria, para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acople a sus condiciones físicas y/o de salud. Instrumentarán conjuntamente campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para las personas trabajadoras como para la empresa en general.

Artículo 34. Comisión de Absentismo.

Durante los primeros 12 meses de la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a crear una comisión que analice las causas de absentismo, y propongan mecanismos que contribuyan a su reducción.

Artículo 35. Plus de no accidentabilidad.

Durante la vigencia del presente convenio, se establece un plus destinado a impulsar la concienciación sobre la salud laboral y la importancia del uso de los sistemas de prevención, tanto individuales como colectivos. Este incentivo se percibirá en función de la accidentabilidad laboral, aplicándose los siguientes porcentajes;

Nº DE DÍAS PERDIDOS	PREMIUM INDIVIDUAL SOBRE EL SALARIO BASE
< 25 días perdidos	0,25%
< 15 días perdidos	0,50%
< 10 días perdidos	0,75%
0 días perdidos	1,00%

* Los accidentes "in itinere", no computarán a efectos de este objetivo.

En caso de lograr estas previsiones, se abonará un plus no consolidable en función del objetivo alcanzado, sobre los objetivos marcados en esta tabla para cada uno de los años.

Artículo 36. Contratación.

La Dirección se compromete a ofrecer información y visibilidad en los procesos de definición y selección de la plantilla.

La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que en cada momento estén legalmente vigentes, siendo la contratación indefinida una de las formas de dicha contratación laboral.

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Si la empresa de manera directa o a través de una empresa externa utilizara algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, analizarán y revisarán los mismos junto con la RLPT para identificar posibles sesgos y corregirlos. La Dirección se compromete a que las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección tendrán una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

A. Contrato de Relevo – Jubilación Parcial

Los contratos de Relevo- Jubilación Parcial, se regularán de acuerdo con la legislación vigente. En la medida de lo posible, se facilitará que la reducción de la jornada de la persona que acceda a la jubilación parcial sea el máximo legal permitido. Toda persona trabajadora que comunique a la Dirección, como mínimo con tres meses antes de cumplir la edad reglamentaria, su voluntad de acogerse a este acuerdo se contará como tiempo de trabajo a partir de cumplirse los años, aunque no se haya seleccionado al trabajador relevista.

Las personas trabajadoras de CESA que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder a la jubilación parcial de la Seguridad Social, podrán solicitar a la Dirección de Recursos Humanos, adquirir tal condición con la antelación mínima de tres meses al cumplimiento específico de sus requisitos de edad y cotización mínima exigida. La Dirección de Recursos Humanos emitirá un informe previo al cumplimiento de los requisitos de acceso a la jubilación parcial.

A las personas que cumplan con los requisitos de edad y cotización mínima exigidos en la legislación vigente aplicable en cada momento, y hayan comunicado previamente su voluntad de acogerse al presente acuerdo de jubilación parcial, se les aplicará la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 75%, o en caso de pertenecer al colectivo de industria manufacturera en cuyo caso será de un 80%, manteniéndose con contrato temporal de jubilación parcial con el porcentaje de jornada restante, hasta que cumplan con los requisitos para acceder a la jubilación total.

Las personas que accedan a situación de jubilación parcial durante la vigencia del presente convenio percibirán la remuneración correspondiente a su jornada de trabajo, la cual, añadida a su pensión de jubilación reconocida, se le garantiza que no será inferior al porcentaje de su Salario Base bruto anual (salario y antigüedad), y la media de los pluses de turno y pluses personales que esta persona vinieran percibiendo en el momento de acceder a la jubilación parcial, siguiendo los criterios establecidos en el presente cuadro:

TRAMO COMPRENDIDO	PORCENTAJE DE SALARIO BASE BRUTO
Hasta los 45.000 €	95 %
Entre los 45.001 € y los 55.000 €	80%
Entre los 55.001 € y los 65.000 €	70%
A partir de los 65.001 €	65%

La totalidad de las horas que la persona en situación de jubilación parcial deba realizar, podrá acumular en periodos de (I) días en la semana, (II) semanas en el mes, (III) meses en el año o en (IV) periodos anuales, durante la vigencia del contrato de relevo,. El número de horas a realizar durante el periodo de jubilación parcial se calculará tomando como inicio el momento de la firma del contrato temporal de jubilación parcial y la edad en la que la persona cumpla con los requisitos exigidos para poder acceder a la jubilación total. A ese número de horas, se le aplicará el coeficiente 60%, con lo cual recuperará únicamente el 60% del total de tiempo de recuperación. Ese tiempo de recuperación lo deberá realizar de forma continua e ininterrumpida, en función de la jornada laboral a la cual esté adscrito.

Si se produjese cualquier modificación legal, que resultase en un incremento de los costes económicos del contrato, lo recogido en este apartado quedaría sin aplicación hasta que la Comisión Negociadora del convenio se reúna a fin de buscar soluciones alternativas en base a la modificación de costes experimentados.

B. Contrato por circunstancias de la producción.

En lo referente a la duración de los contratos eventuales en CESA, le será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de

la Comunidad de Madrid en su artículo 21 apartado 1. Se realizarán un máximo de 10 contratos de este tipo. En caso de necesidad de mayor cantidad se negociará con el Comité de Empresa.

C. Contrato a Tiempo Parcial.

Es el contrato de trabajo en virtud del cual una persona presta sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. (Art. 12 E.T.). Se regirán por las siguientes reglas:

- Jornada en cómputo anual: 849.5 horas /año, en 106,19 días y 8 horas/día.
- Modalidad: A Tiempo Indefinida o de duración Determinada.
- Remuneración y Cotización proporcional al cómputo anual: 14 pagas y 12 meses de cotización proporcionales al calendario anual compensado independientemente de los días que se preste el servicio.
- Preaviso de realización del servicio con una antelación mínima de 48 horas.
- Deber de información de la Empresa de los puestos de trabajo vacantes a jornada completa, para su participación en el proceso de selección.
- Se realizarán un máximo de 10 contratos distribuidos de la siguiente forma: 2 ó 3 en Fabricación, 2 ó 3 en Montaje, y 2 ó 3 en Tratamientos Superficiales.

D. **Contrato formativo.** El contrato formativo se regulará de acuerdo a la legislación vigente.

E. **Otros tipos de contrato.** La Dirección de CESA evaluará el tipo de contrato que mejor se adapte a las necesidades productivas.

1. En cuanto a los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación laboral, se estará a lo dispuesto en el E.T. y disposiciones complementarias sobre derecho de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.
2. Se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de desempleo y primer empleo, así como a personas con discapacidad física y mayores de 45 años.
3. Las personas con contrato de interinidad causarán baja según los términos que figuren en su contrato, si bien tendrán prioridad, en igualdad de condiciones, para el ingreso en futuras necesidades de su especialidad.
4. Las personas con contrato indefinido en la modalidad de fijos a tiempo parcial realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise y en los términos legalmente establecidos.

Las horas realizadas les serán abonadas en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores y trabajadoras de jornada completa y de su misma categoría y en proporción a la jornada realizada.

5. Trimestralmente, la Dirección mantendrá la información al Comité de Empresa sobre previsiones de ingreso, las cuales se harán públicas.

Así mismo, se informará al Comité de Empresa con datos estadísticos sobre los ingresos procedentes del desempleo y fecha de solicitud de estos, así como de las posibles conversiones de los contratos temporales a fijos.

6. Trimestralmente, la Dirección publicará en los Tablones de Anuncios de la Empresa las vacantes existentes, con la fecha aproximada de la realización de las pruebas pertinentes, entregando previamente copia de dicha publicación al Comité de Empresa.

En dicho Aviso se indicará el temario teórico-práctico exigido a los aspirantes, así como la experiencia necesaria, perfil del puesto y demás requisitos necesarios para la adecuada cobertura de las vacantes.

Una vez finalizadas las pruebas de selección, se harán públicos los nombres de las personas que han obtenido las plazas en función del resultado global del proceso de selección, enviando una copia previamente a su publicación, al Comité de Empresa.

7. Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes fijos de plantilla, una vez superadas las pruebas correspondientes, y por este orden:

- 1º. Personas con contrato fijo a tiempo parcial.
- 2º. Personas con contrato eventual o de sustitución.
- 3º. Personas con contrato formativo.

Para dicho cumplimiento, se informará previamente al Comité de Empresa sobre las vacantes a cubrir, admitiéndose la posibilidad de reciclaje de Grupo Profesional / Capacitación con las que fueron contratados en relación con las vacantes existentes.

8. En relación con el empleo y referido a la subcontratación, a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo, la Dirección se compromete a desarrollar la política que regule la subcontratación, estableciéndose criterios que garanticen el empleo en la Compañía.

Sin embargo, más que hablar de subcontratación habría que referirse a empresas suministradoras, ya que es criterio de la Dirección que en lugar de subcontratar operaciones individuales se proceda a la compra de piezas terminadas, pasando de una mera subcontratación a compra a suministradores seleccionados y cualificados, tras una previa homologación. En consecuencia, la filosofía es contratar piezas en lugar de horas de trabajo, aunque siempre será necesario tener subcontratación, propiamente dicha.

En materia laboral la política a seguir tendrá presente siempre el mantenimiento de la profesionalidad y empleo de la plantilla de CESA.

Se mantiene la Comisión de Subcontratación de Comisión Paritaria y Mixta la cual se reunirá anualmente a fin de que por la Dirección de la Empresa se le informe sobre las previsiones de subcontratación en el próximo período anual.

Así mismo, dicha Comisión se reunirá con carácter bimestral a efectos de ser informados de las subcontrataciones que se hayan realizado en los dos últimos meses.

La Dirección de la Empresa tendrá presente en sus criterios cuando lleve a cabo subcontrataciones propiamente dichas el cumplimiento estricto de la legislación vigente y al mismo tiempo vigilará que las empresas subcontratistas cumplan rigurosamente lo pactado con CESA, que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si observase que aquellas hubiesen incumplido sus obligaciones laborales.

CESA recomendará a sus empresas suministradoras y subcontratistas con las que subcontratase, si éstas necesitan incorporar personal fijo, que recurran, cuando sea posible a la recolocación de las personas trabajadoras excedentes del Grupo.

Artículo 37. Jubilación forzosa.

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, las personas trabajadoras que hayan cumplido 68 o más años de edad y reúnan todos los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique y realice simultáneamente la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo a su realización.

Artículo 38. Clasificación Profesional.

Declaración previa.

Todas las personas trabajadoras de CESA vinculadas a este convenio, estarán adscritas a uno de los cuatro grupos profesionales: GP1, GP2, GP3 o GP4. Este sistema y sus normas complementarias tienen como objetivo el favorecer la organización en torno a procesos clave,

focalizando todas las actuaciones hacia éstos y mejorando la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la formación necesaria.

Es necesario que los recursos con los que cuenta la Empresa sean más flexibles y ágiles y que permitan a CESA, ser rentable dentro de un sector tan competitivo como el nuestro.

Se considera la formación como factor determinante para conseguir una mayor profesionalización y cumplimiento de los objetivos industriales, la cual se realizará de acuerdo con el art. 58 del presente convenio.

Criterios generales

El presente artículo sobre la clasificación profesional fue establecido atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir: aptitudes profesionales, titulaciones académicas y contenido general de la prestación.

Cambios de Grupo Profesional.

Los cambios de Grupo Profesional vendrán regulados por la norma de Política Salarial y de Promoción. Éstos se producirán a través de un sistema de Promoción y en función de las vacantes que existan en cada momento.

Nuevo ingreso.

La Dirección de RRHH tendrá la facultad de clasificar en un nivel superior a los nuevos ingresos en función del Grupo Profesional (GP) que le corresponda.

Las personas de nuevo ingreso en el GP- 4 tendrán las condiciones salariales que están recogidas en la correspondiente tabla que figura como anexo I de la tabla salarial.

El resto de las personas de nuevo ingreso se regularán de acuerdo con la política salarial del GP-1, GP- 2 y GP- 3 acordada recogida en los Anexos II, III y IV respectivamente de la tabla salarial.

Artículo 39. Comisión Paritaria de Ascensos.

Atribuciones de la Comisión Paritaria de Ascensos para el personal afectado por el presente convenio de CESA.

1. FUNCIONES: Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a. Analizar y proponer sobre las reclamaciones planteadas por cualquier persona trabajadora de las afectadas, que serán cursadas a la Comisión a través de la persona responsable inmediata de la Sección.

Dicha persona responsable deberá visar y cursar las peticiones que se formulen por los trabajadores y trabajadoras a la Comisión Paritaria, sobre clasificación profesional.

Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que previo estudio de este por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.
 - b. Analizar e informar sobre las propuestas de ascensos de cada Grupo Profesional 4, planteadas por los Representantes de la Dirección y los Trabajadores y trabajadoras.
 - c. Recibir información de los perfiles profesionales (profesiogramas) de los puestos a cubrir en todas las vacantes que hayan de sacarse a concurso u oposición.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.

Podrá proponer el estudio encaminado al reconocimiento de nuevos Grupos Profesionales / Nivel de Cualificación como consecuencia de los cambios tecnológicos que puedan producirse. Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la Comisión adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.

2. CONSTITUCIÓN.

- a. La Comisión se constituye cuando haya de realizarse cualquiera de las funciones indicadas en el apartado 1 (funciones).
- b. Esta Comisión la constituyen dos miembros en representación de la Dirección, y dos miembros de la Representación de los Trabajadores de la Compañía. Actuarán de forma colegiada y mantendrán reuniones mensuales, que deberán ser lo más ágiles posibles.
- c. Los miembros en representación de la Empresa serán designados por la Dirección y los miembros de la Representación de los Trabajadores serán designados por el Comité de Empresa, en función ambos, de los objetivos a cubrir.

3. ACUERDOS.

- a. Para tomar acuerdos es necesario que esté constituida la Comisión en su totalidad pues no es aceptada la delegación de votos.
- b. Los acuerdos se tomarán por mayoría.
- c. Cuando no haya acuerdo, se estará a la resolución de las autoridades laborales, previa demanda tramitada ante la Dirección General de Trabajo (Comunidad de Madrid).
- d. De cada una de las reuniones de esta comisión se levantará acta suscrita por todos sus miembros.

4. ÁMBITO.

- a. Personal. - Afecta a las personas trabajadoras de CESA a excepción de las personas que ocupen los puestos de dirección y jefatura de departamento dependientes de Dirección.

Artículo 40. Provisión de vacantes.

1. Aquellas personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar en el Departamento de Recursos Humanos el cambio de departamento dentro de su mismo Grupo Profesional. A través del Departamento de Recursos Humanos se establecerán en el momento oportuno, las pruebas necesarias para la entrevista de aptitud de las personas trabajadoras solicitantes, teniendo en cuenta las peticiones y las necesidades de trabajo a la hora de cubrir la vacante.
2. A las vacantes que se produzcan de titulados, tendrán acceso todas las personas de CESA que estén en posesión del título correspondiente y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente se enviará copia al Comité de Empresa.
3. Cuando surjan vacantes, se convocarán todas las plazas a concurso interior.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

1. **Definición de las faltas:** Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Criterios generales:

- a) Se podrá sancionar como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracción, infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los apartados siguientes.
- b) La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- c) La Empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliadas y afiliados, y la Empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
- d) Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

- e) Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
- f) Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la trabajadora o el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
- g) En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá la normativa interna vigente contra el acoso laboral.
- h) La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

1.1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con clientes o proveedores de la Empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o compañeras o a la Empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la Empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.
- o) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contrala comunidad LGTBI+.

1.2. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con la representación legal, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o a la plantilla.

- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de las compañeras o compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia 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.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
- n) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- p) Todas aquellas faltas leves que además, reitere en el tiempo el hecho punible, que perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.

1.3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la Empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la Empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase

un perjuicio muy grave para la Empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

- m) 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 el 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 su puesto de trabajo de la persona objeto de este. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) 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, ordenes 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 psíquica, 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.
- o) 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 segregador una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
- q) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- r) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador o trabajadora.

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

- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días
- Faltas muy graves: sesenta días

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

Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT.

4. Abuso de autoridad: Se sancionará como faltas muy graves, y se sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por el personal directivo, jefes/as o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un o una

superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un o una inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado/a lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o delegados/as de personal, para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa según los procedimientos establecidos en las políticas de empresa. Si la resolución de esta no satisficiera a la persona agraviada, ésta o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 6 del presente Convenio

Artículo 42. Derechos y Garantías Sindicales.

A) COMITÉ DE EMPRESA

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de CESA para la defensa de sus intereses.
2. La Dirección de la Empresa informará, previamente, al Comité de Empresa sobre los siguientes aspectos:
 - Realización de trabajos de inferior categoría.
 - Planes generales de formación.
 - Sanciones por faltas muy graves.
 - Horas extraordinarias.
 - Políticas de Recursos Humanos.
 - Seguridad y Salud en el trabajo.
 - Cambio de jornadas y horarios.
 - Absentismo.
 - Contratación de personal.
 - Subcontratación de trabajos al exterior.
 - Jubilaciones.
 - Previsión de plantillas.
 - Concesión de excedencias.
 - Implantación de turnos.
 - Incentivos de directos e indirectos.
 - Integración del personal discapacitado.
 - Cronometrajes.
3. El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La Dirección de la Empresa, a través de las periódicas reuniones que se celebren con el Comité de Empresa informará de forma sistemática sobre los siguientes aspectos:
 - a) Mensualmente.
 - Horas extraordinarias.
 - Jubilaciones y sustituciones por jubilación.
 - Contratación de personal.
 - Traslados.
 - Turnos y cambios de jornadas y horarios.
 - Incentivos.
 - Realización de trabajos de inferior categoría.
 - Sanciones por faltas muy graves.
 - Absentismo.
 - Concesión de excedencias.
 - Integración del personal discapacitado
 - b) Trimestralmente.
 - Comité de Seguridad y Salud.
 - c) Semestralmente.
 - Subcontratación de trabajos al exterior.
 - Promoción y Ascensos.
 - d) Anualmente.
 - Previsión de ingresos.
 - Situación de Programas.
 - Planes generales de Formación.
 - Previsión de Inversiones.
 - Política de personal.

Conforme a lo establecido en el art. 65 del E.T., los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la Empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

5. Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar mayor operatividad y eficacia posible a las reuniones de la Dirección con el Comité en lo relativo a esta función, previamente a las mismas, se dará la información mencionada de forma escrita en una doble vertiente, la de balance y perspectivas. Anualmente, la Dirección y el Comité de Empresa, se reunirán para efectuar una valoración o balance de la información dada durante el período anual anterior.

En los supuestos en que por circunstancias extraordinarias y urgentes no sea posible la información previa, ésta se dará lo antes posible indicando las razones de la imposibilidad de dicha información previa.

6. La Dirección de la Empresa dará a conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la Empresa y las modificaciones que en ellos puedan producirse, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
7. Así mismo, la Dirección de la Empresa:
 - a) Dará a conocer el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, entregándoles a este respecto, la misma documentación que a los accionistas, y en las mismas condiciones que a éstos.
 - b) Dará información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Sociedad, programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - c) Dará a conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes, tal como previene el apartado 7. a. 1º del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, el Comité de Empresa (mediante las personas Delegadas de Prevención) ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa.

B) LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS

Se habilitará un local, donde al menos pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades de la Empresa. En este local habrá material de oficina y podrán utilizar la fotocopiadora previa autorización de la Dirección.

Se autorizan los tablones de anuncios que deberán tener siempre una persona responsable del contenido de lo que se exponga.

Esta persona puede ser el Secretario del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará previamente, una copia a la Dirección.

C) CREDITO HORARIO

1. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de hasta 40 horas mensuales para asuntos sindicales.
2. Igualmente, en el supuesto de que algún Representante tuviese necesidad de sobrepasar estas horas lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa quien, a su juicio, lo negará o pasará a plantear la necesidad a la Dirección, quien decidirá en cualquier caso.

3. Las Comisiones de trabajo que surjan como consecuencia de cualquier tipo de acuerdo no supondrán un aumento sobre el número de horas sindicales establecidas, en cualquier caso, las horas que se inviertan en reuniones convocadas por la Dirección no se considerarán en el cómputo mencionado.
4. Las personas delegadas de Prevención tienen las competencias fijadas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para ello dispondrán del tiempo que precise a fin de cumplir el cometido para el que fueron elegidos.

D) ASAMBLEA DE PERSONAS TRABAJADORAS

1. Las personas trabajadoras de CESA tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.
2. Se autoriza a celebrar Asamblea dentro de las horas de trabajo por un máximo de cinco horas y media anuales. Estas horas se abonarán al salario/convenio y en ningún caso se percibirán los incentivos correspondientes a las mismas. Como consecuencia de la celebración de elecciones sindicales, a tal fin, y exclusivamente para el mismo se amplía a dos horas el tiempo mencionado anteriormente.
3. La comunicación de petición de Asamblea deberá ser hecha a la Dirección por escrito, con una antelación al menos de 48 horas, haciéndose constar el Orden del Día, el tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma.
4. En el caso de reuniones, se acordará con la persona de Dirección el plazo de preaviso.
5. Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

E) LIBERTAD SINDICAL

1. Las personas trabajadoras tienen el derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, a través de las Centrales sindicales, en la forma en que se establece en la presente normativa.
2. Ninguna persona trabajadora afiliada a una Central sindical podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.
3. El empresario no podrá constituir ni apoyar a un Sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

F) SECCIONES Y PERSONAS DELEGADAS SINDICALES

1. La constitución de Secciones Sindicales y designación de personas delegadas sindicales se regirá por lo establecido en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, con excepción de lo relativo al número de personas delegadas sindicales, cuestión ésta que, opcionalmente para cada una de las Secciones sindicales con derecho a contar con una persona delegada sindical se regulará, bien por lo establecido en el artículo 10.2 de la precitada ley de 2 de agosto de 1985, bien por lo dispuesto en el número siguiente.
2. Las Secciones Sindicales constituidas con un número de hasta 200 personas afiliadas designarán una persona delegada sindical y, por cada 200 personas afiliadas más o fracción superior a 100, tendrán derecho a designar una persona delegada más, con el tope, por Sección Sindical, de 7 personas delegadas.
3. Cada Sección Sindical dirigirá escrito a la Dirección indicando el nombre de la persona trabajadora responsable de dicha Sección Sindical, de entre las personas delegadas de la misma, o del Comité de Empresa.
4. Las Secciones Sindicales podrán acordar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical en la persona responsable que ésta designe por escrito.
5. Las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, con el requisito de su petición por escrito a la Dirección con 48 horas de antelación al menos, indicando el Orden del Día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar. En caso de reuniones urgentes, se acordará con la Dirección el plazo de preaviso.
6. Se pondrá a disposición de las secciones sindicales de empresa, tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: dimensiones, publicidad, etc., y estarán colocados preferentemente en vestuarios si su instalación en el lugar indicado supone escasa difusión, se acordará con la Dirección colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos.

7. Las personas delegadas de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de un permiso retribuido de hasta 40 horas al mes. A solicitud de la Sección Sindical el crédito de horas podrá acumularse mensualmente, de forma que el número total de horas que disfruten entre todos los miembros de la Sección sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar 40 por el número de miembros.
8. La Sección sindical constituida podrá solicitar de la Dirección la concesión de permiso no retribuido para sus personas delegadas sindicales por un tiempo determinado. La Dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible.
9. La Sección Sindical de Empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección al menos con 48 horas de antelación, previo acuerdo con la Dirección.
10. Las personas delegadas de las Secciones sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa. Las Secciones Sindicales tendrán las garantías y facultades establecidas en el Art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
11. Las personas candidatas a las Elecciones sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.
12. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 42.A.2 del presente Convenio para el Comité de Empresa.
Una vez al año, y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección se reunirá con una persona delegada de cada Sección sindical constituida, para dar una información general sobre la marcha de la Compañía.
13. Por razones sindicales, cualquier persona afiliada a una Central Sindical que sea designada por ésta para desempeñar una misión podrá disponer de:
 - a) Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de 8 días al año para cualquier afiliado y 15 días para las personas delegadas, siendo negociadas las necesidades que pudiesen superar este máximo.
 - b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido del E.T. (RDL 2/2015, de 23 de octubre). En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección.

Artículo 43. Reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales.

En línea con un concepto más preventivo de la protección de la salud de las personas trabajadoras, y con el fin de preservar la salud e integridad física de todas estas personas, se entiende que la compensación económica por la realización de un trabajo prestado en condiciones de excepcional penosidad, peligrosidad o toxicidad no cumple el fin último de conservación de la salud e integridad física. Siendo un criterio más adecuado el de limitar los tiempos de exposición a los riesgos ambientales de aquellas personas que realicen su trabajo en las condiciones citadas.

Por ello, a partir de la firma del presente Convenio, la Dirección de la Empresa continuará realizando el estudio encaminado a revisar todos los puestos de trabajo que, impliquen una exposición a riesgos de dicha naturaleza, que actualmente, tengan reconocido un plus por excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, tanto los derivados de una resolución de la Jurisdicción competente, como los concedidos por la Dirección de la Empresa o los pactados con los trabajadores y trabajadoras afectados o sus representantes legales, a fin de ir adecuando las condiciones de percepción del plus al procedimiento que se redacta más adelante.

El procedimiento más idóneo de detección de puestos de trabajo considerables como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, vendrá dado por la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Su determinación se efectuará en base a lo siguiente:

I. Puestos de trabajo considerados como tóxicos.

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes usen o estén afectados por sustancias químicas en concentraciones ambientales medias ponderadas en el tiempo superiores a los valores máximos permisibles definidos en la legislación vigente o, en su defecto, superiores a los valores TLV-TWA listados y definidos en la versión más actualizada publicada por la AMERICAN CONFERENCE OF GOVERNMENTAL INDUSTRIAL HYGIENIST (ACGIH), y se traten de puestos fijos con cadencia de producción continua.

En estos casos, cuando las medidas generales de control del contaminante no hayan resultado efectivas (ni sobre el foco, ni sobre el medio, ni sobre el receptor) o mientras estén poniendo en práctica tales medidas, se procederá a reducir la exposición de la persona trabajadora al contaminante limitando su tiempo de dedicación efectiva a la tarea causante del riesgo por jornada de trabajo, a una cantidad tal que rebaje la dosis recibida por la persona trabajadora a valores inferiores a los límites legales o TLV-TWA, según el caso.

II. Puestos de trabajo considerados como excepcionalmente penosos.

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes estén sometidos a la acción de agentes físicos del medio ambiente de trabajo con valores superiores a los TLV-TWA listados y definidos en la versión más actualizada publicada por la AGGIH y se traten de puestos fijos con cadencia de producción continua, salvo que el agente físico en cuestión esté regulado por una disposición legal vigente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en ella.

También serán considerados como tales aquellos puestos de trabajo que exijan de manera continuada esfuerzos físicos (carga dinámica) o actitudes posturales (carga estática) que por su intensidad y/o duración pudieran producir deterioro de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el primero de los casos (exposición a agentes físicos), cuando las medidas generales de control del agente no hayan resultado efectivas (ni sobre el foco, ni sobre el medio, ni sobre el receptor) o mientras se estén poniendo en práctica tales medidas, se procederá a reducir la exposición de la persona trabajadora al agente limitando su tiempo de dedicación efectiva a la tarea causante del riesgo por jornada de trabajo, a una cantidad tal que rebaje la dosis recibida por el trabajador a valores inferiores a los TLV-TWA.

En el segundo de los casos, el trabajador disfrutará de un período de descanso de doce minutos por cada dos horas de trabajo efectivo de la jornada laboral, a disfrutar en cada uno de los tramos consecutivos de dos horas en los que puede dividirse la jornada, sin que puedan ser acumulables en ningún caso.

III. Puestos de trabajo considerados como excepcionalmente peligrosos

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes estén expuestos a riesgos de seguridad graves y que sean incontrolables o estén totalmente fuera de control (explosiones, derrumbamientos, colapso de estructuras, etc.).

En estos casos, y mientras no se pongan en práctica medidas preventivas adecuadas que garanticen un control eficaz del riesgo en cuestión, se limitará la exposición al tiempo mínimo imprescindible, pudiéndose llegar a suspender la operación si el riesgo se considerara como inminente.

IV. De consideración general

Cuando exista desacuerdo entre la Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras afectadas o sus representantes legales en la determinación de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de un determinado puesto de trabajo o en la cuantificación del tiempo de reducción de la exposición al riesgo, se estará a lo que disponga la Autoridad competente.

Cuando, en base a lo expuesto en los puntos anteriores, una persona trabajadora deba reducir el tiempo de dedicación a su trabajo habitual, la Dirección de la Empresa podrá encomendarle otras tareas distintas, no sometidas al riesgo que se pretende evitar, durante el tiempo que reste de su jornada de trabajo. Así mismo podrá dedicar a otra persona trabajadora a la continuación de la tarea que tuvo que suspender la primera para que, respetando el principio de preservación de la salud de los trabajadores y trabajadoras, no se produzcan alteraciones en el proceso productivo en aquellos trabajos que exijan una continuidad de las personas.

Los tiempos de interrupción de la tarea habitual que no sean dedicados a otra distinta, se liquidarán con una prima media o complemento salarial igual a la obtenida por cada persona en el mes anterior.

El beneficio de tiempo de descanso o de limitación del tiempo de exposición, desaparecerá al cesar las condiciones que determinaron la consideración del puesto como excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

A las personas trabajadoras de 55 o más años que tengan un puesto de trabajo con la circunstancia de excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso reconocido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se les reubicará en otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Así mismo, se procurará reubicar a otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado, a aquellas personas que, con al menos 50 años de edad, estén desempeñando durante los 10 años anteriores ininterrumpidamente un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 44. Servicio Propio de Prevención.

Se estará a lo acordado en la normativa general vigente, así como lo recogido en el Real Decreto 665/1997, mientras se elabore la normativa particular de CESA. Constituido el Comité de Seguridad y Salud según determina la legislación vigente, se acuerda la paridad del mismo. La Dirección se compromete, siempre que la viabilidad del proyecto lo permita, a efectuar las instalaciones de climatización tanto en las construcciones actuales como futuras.

Artículo 45. Reconocimientos médicos anuales.

Los reconocimientos médicos anuales que se efectúan a las personas trabajadoras de CESA se podrán complementar, a voluntad de la trabajadora con una exploración ginecológica, a efectuar en los centros especializados que determine el Servicio Médico de Empresa.

La empresa tendrá en consideración las necesidades y corporalidades de las personas trabajadoras en los reconocimientos médicos anuales y campañas médicas que se desarrollen.

Artículo 46. Estado de gestación.

Las trabajadoras embarazadas que tuvieran que utilizar en su puesto de trabajo sustancias que pudieran afectar a su estado de gestación, al estar consideradas como teratógenos según se las define en el Real Decreto 363/1995 de 10 de marzo, o bien se explicita su teratogeneidad en la Ficha de Datos de Seguridad del Producto, serán cambiadas de puesto de trabajo tan pronto sea constatada dicha circunstancia, previa previsión de la cobertura del puesto por personal interno. Este cambio de puesto de trabajo dejará de tener efecto al terminar el período de embarazo y/o lactancia.

Artículo 47. Préstamos.

Las personas trabajadoras de CESA pondrán solicitar, en caso de necesidad, préstamos por un importe total de hasta 3.295,06€ que se incrementará cada año de vigencia del convenio con el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales. La amortización de los mismos se realizará como máximo en los 12 meses siguientes a la concesión.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta la total cancelación del anterior.

La cantidad máxima para la vigencia del presente convenio de la bolsa para préstamos que concederá la Empresa será de 18.424,95€, siendo esta cantidad incrementada anualmente en la misma proporción que el resto de los conceptos de la tabla salarial.

Artículo 48. Grupo de Empresa.

El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte y con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.) de las personas trabajadoras de CESA, y sus familias.

La Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que ascenderá a 8.950,19€, para el año 2025, siendo esta cantidad revisada anualmente en la misma proporción que las tablas salariales.

Artículo 49. Retrasos.

Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Artículo 50. Pago de la nómina.

El pago de la nómina se efectuará por transferencia bancaria.

La Dirección colaborará con el Comité de Empresa, cuando éste lo solicite, para conseguir de los bancos donde se domicilien los pagos de nóminas, condiciones beneficiosas de créditos para las personas trabajadoras.

Artículo 51. Becas y ayudas al estudio para descendientes de personas trabajadoras

Se establece para la Compañía un número de siete becas para la vigencia del presente Convenio. Estas becas cubrirán estudios de Ciclo Formativo de Grado Superior y estudios universitarios tanto de Grado universitario, como de Posgrado universitario. La distribución de las becas será:

- Estudios Universitarios (actuales títulos de Grado y Posgrado): 4
- Formación Profesional (Ciclos Formativos de Grado Superior): 3

La cuantía de estas becas será de 1.246,31€, para estudios de Posgrado o Máster; 939,78€ para estudios de Grado y 313,22€ para los Ciclos Formativos de Grado Superior. Estas cuantías incluyen el importe de las matrículas y libros, (previa justificación de matriculación), y se incrementarán cada año de vigencia con el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

Así mismo, se establece una ayuda para el transporte que se abonará en función de la residencia con la ubicación del centro donde se cursen los estudios, abonándose por este concepto como máximo el 10% de la cuantía total de todas las becas.

Se constituirá una Comisión paritaria formada por el Comité de Empresa y la Dirección, que decidirá sobre todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las becas concedidas. Así mismo, este Comité entenderá de la formación específica en orden a los cambios técnicos y tecnológicos con perspectivas de empleo.

Artículo 52. Licencias y permisos.

1. La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones. Durante la vigencia del presente convenio, regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos, las siguientes condiciones:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El disfrute de este permiso podrá ser postergado a petición de la persona solicitante, hasta un máximo de doce meses desde la fecha en que se produce el matrimonio. La postergación del disfrute no puede suponer más días laborables de permisos retribuidos que los correspondientes al disfrute en el momento del hecho.
- b) Cinco días laborables según calendario en los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como cónyuges de padres de la persona trabajadora o cónyuge o pareja de hecho del mismo, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- c) Dos días laborables por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como cónyuges de padres de la persona trabajadora o cónyuge o pareja de hecho del mismo. Cuando, con tal motivo, la persona solicitante necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días laborables.
Cuatro días laborables según calendario en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora solicitante necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días laborables.
Un día laborable, según calendario, por ingreso de urgencias en Centro Sanitario.
- d) Un día laborable según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de sus tíos carnales.
- e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Las personas solicitantes de lactancia de un menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. o 20 días laborables consecutivos. La persona solicitante por su voluntad podrá sustituir este derecho por la acumulación en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, aportando la certificación de no ejercicio del derecho a lactancia en otro centro de trabajo.
- g) Un día natural en caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos y hermanas, tanto naturales como políticos.
- h) Dieciséis semanas en total para descanso por maternidad, ampliables en el supuesto de parto múltiple o de hospitalización del neonato a continuación del parto, de acuerdo con los plazos indicados en la ley. Éstas dieciséis semanas pueden ser disfrutadas por cualquiera de los dos progenitores, acorde a lo establecido en la ley.
- i) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal incluso, la renovación del D.N.I., ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no pueda efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- j) Hasta 16 horas anuales para asistencia al especialista de medicina general de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma tales como: Psiquiatría, Odontología, etc., y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas. El uso de estas 16 horas anuales podrá incluir el acompañamiento médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, la persona trabajadora dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

En todo caso, será necesaria la previa presentación de la prescripción del especialista de medicina general de la Seguridad Social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.

- k) La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso parental, para el cuidado del hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que cumpla 8 años. Tendrá una duración no superior a 8 semanas no retribuidas a disfrutar de manera continua o discontinua a tiempo completo o parcial.
- l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Únicamente serán retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas equivalentes a 32 horas al año.
- m) Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.

- 2. Todos los permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización de la persona que haya sido nombrada como responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro del mes siguiente, como máximo, a su disfrute.

Todos los grupos profesionales tendrán la posibilidad de recuperar permisos tanto con anterioridad como con posterioridad. Cuando por necesidades productivas, algún trabajador o trabajadora deba ampliar su jornada laboral, previo acuerdo entre la persona que haya sido nombrada como responsable del área y la persona solicitante, dispondrá de dicho tiempo para su disfrute.

Cualquier prestación de trabajo superior a la jornada según calendario, computará en primer lugar como compensación de saldo de horas pendientes de recuperar, si este existiera.

- 3. Sólo a los efectos de este artículo, se entiende como cónyuge a la persona que convive maritalmente con la persona trabajadora de CESA.
- 4. Los permisos podrán ser disfrutados indistintamente en la fecha en que se produzca la necesidad, o trasladarse a otro día. Para trasladar el disfrute a otro día, se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:
 - Que se trate de un permiso de acuerdo con el presente artículo y de los siguientes apartados a), b), c), d) y f).
 - Que se ejercite el derecho dentro de los quince días siguientes, previo acuerdo entre el solicitante y la persona que haya sido nombrada responsable del área.
 - Que el desplazamiento no suponga una ausencia al trabajo mayor que si el derecho se hubiese ejercitado el día del hecho.

Las licencias y permisos recogidos en este artículo no podrán ser acumulados por un mismo hecho. Es decir, cada contingencia aquí recogida devengará un único permiso o licencia, no pudiéndose acumular más de uno.

Artículo 53. Excedencias.

- 1. **Excedencia por cuidado de menores de tres años:** Las personas trabajadoras de CESA tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de menores en los casos de nacimiento o adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 2. **Excedencia por cuidado de familiares:** Las personas trabajadoras de CESA, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siendo computado todo el periodo de excedencia a efectos de antigüedad. La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Tanto para la excedencia por cuidados de menores, como para la excedencia por cuidado de familiares, la persona trabajadora solicitante, conservará durante el primer año derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un derecho preferente de reingreso en las vacantes del mismo Grupo Profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora solicitante 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.

- 3. Excedencia voluntaria por motivos personales:** Las personas trabajadoras de CESA podrán solicitar un periodo de excedencia voluntaria por motivos personales, si tienen al menos un año de antigüedad en la Empresa y no han disfrutado otra excedencia en los cuatro años previos.

La duración de la excedencia estará comprendida entre un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Este tipo de excedencia no computa a efectos de antigüedad, cotizaciones o prestaciones sociales.

En caso de vacante de igual o similar categoría, el solicitante excedente conserva solo un derecho de reincorporación preferente a vacantes oficialmente convocadas en su mismo Grupo Profesional.

Para la reincorporación de la persona trabajadora una vez finalizada el periodo inicial o prorrogado de excedencia voluntaria, será preceptivo que comunique con al menos 15 días previos a dicha finalización su intención de reingreso. En ese caso, la solicitud de reingreso vendrá acompañada con la copia actualizada de la vida laboral de la persona excedente a fin de que la Empresa pueda verificar si ha existido relación mercantil o laboral con otra empresa y que ésta pudiera ser considerada como competencia desleal. En este caso, la Empresa se reserva el derecho a denegar la incorporación del excedente argumentando indicios de competencia desleal.

- 3.1.** Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos de afirmación de género tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

Artículo 54. Estudios.

1. Las personas trabajadoras inscritas en cursos para la obtención de un título académico o profesional en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios debidamente justificados y por el tiempo máximo de 10 días al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos.
2. En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio centro de trabajo, la persona trabajadora disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior. Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable pero recuperable si la organización del trabajo lo permite.
3. Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a Cuerpos de Funcionarios Públicos.
4. Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

Artículo 55. Jubilación.

A las personas trabajadoras de la Empresa que durante la vigencia del presente convenio accedan a la jubilación ordinaria, se les gratificará con la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones anexo.

Esta gratificación se hace extensible a aquellas personas que causen baja en la Empresa por haber sido declarados oficialmente con una Incapacidad Permanente Absoluta para realizar cualquier trabajo, o ser declarados con una Gran Invalidez. Esta gratificación solo se hará efectiva en el momento de reconocimiento por parte del organismo oficial a través de la correspondiente resolución.

Artículo 56. Trabajo Social.

La Empresa garantizará la gestión de Trabajo Social consistente en:

1. Estudiar las causas técnicas que puedan incidir en el índice de absentismo por los conceptos de faltas, retrasos y permisos, así como por enfermedad.
2. Prestar asistencia a enfermos y accidentados, incidiendo específicamente en los casos de larga duración. Este trabajo consistirá en:
 - Asesorar sobre los diversos tipos de incapacidades por situaciones que puedan darse en caso de enfermedad y accidente, así como sobre el proceso a seguir para la obtención de cualquier tipo de incapacidad.
 - Realizar gestiones ante organismos oficiales y/o privados, en caso de enfermedad o accidente, por iniciativa propia, o a instancias de la persona trabajadora afectada y previo análisis del problema planteado.
 - Analizar las situaciones derivadas de enfermedad y accidente, que puedan precisar una asistencia de cualquier tipo y hacer la oportuna propuesta al Departamento de Recursos Humanos.
3. Estudiar las peticiones de préstamos y anticipos que se efectúen por las personas trabajadoras para asesorar a la persona que ocupe la jefatura de Recursos Humanos sobre la conveniencia o no de su concesión.
4. Prestar asistencia en casos de asuntos familiares graves, a requerimiento de la persona trabajadora.
5. Asesorar a las personas trabajadoras interesadas sobre el modo de realizar gestiones ante organismos públicos o privados.
6. Informar a las personas trabajadoras sobre las posibilidades de obtener becas o ayudas para estudios de organismos oficiales o privados.
7. Asesorar al Departamento de Recursos Humanos sobre inadaptaciones al puesto de trabajo.
8. Elaborar los estudios necesarios y emitir los informes solicitados por el Departamento de Recursos Humanos relativos a la situación social de la plantilla del centro.
9. Estas funciones se irán completando en función de las necesidades.
10. El inicio del estudio de casos se llevará a efecto:
 - Por iniciativa propia.
 - A petición del Departamento de Recursos Humanos.
 - A petición del Comité de Empresa.
 - A petición de las personas trabajadoras afectadas.

Trimestralmente, el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa mantendrán reuniones donde se dará información estadística de las cosas tratadas, así como de los resultados obtenidos.

Artículo 57. Seguro de vida.

El capital establecido como garantía en la póliza de seguro colectivo de vida concertada por la Empresa a favor de aquellas personas que soliciten su inclusión son:

- Muerte por cualquier causa o invalidez permanente y absoluta 17.000 €
- Muerte por accidente 34.000 €
- Muerte por accidente de circulación..... 51.000 €

El coste del seguro se distribuirá a partes iguales entre la Empresa y las personas que lo soliciten, dado su carácter de voluntariedad.

Artículo 58. Participación de la plantilla en materia de Formación y Reciclaje.

La Formación y el Reciclaje es uno de los medios que posee la Empresa para alcanzar sus objetivos industriales a través del establecimiento de políticas, planes de formación y reciclaje del personal de CESA. Dichos planes serán elaborados por la Dirección y se dará traslado de los mismos al Comité de Empresa para su estudio e informe, recibiendo las propuestas a que hubiere lugar para su correspondiente análisis.

Estos planes serán financiados por la Empresa destinando durante la vigencia del presente convenio un presupuesto como mínimo de un 1% de la masa salarial anual.

Al objeto de dar participación al Comité, se crea una Comisión paritaria de formación cuyos miembros serán designados por la Dirección y el Comité respectivamente. Así mismo, ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación y reciclaje de organismos públicos nacionales e internacionales.

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionables, la Comisión paritaria, una vez que hayan recibido la información de los mismos, seguirá el siguiente procedimiento:

1. Examen de los temas referidos a los mismos.
2. Análisis y aprobación de los criterios establecidos de selección de participantes.
3. Análisis de fechas y duración de los cursos y elaboración del calendario definitivo.
4. Evaluación final del grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos.
5. Verificación de que la subvención obtenida haya sido destinada a la realización del curso para la que fue concedida.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes. No obstante, ambas partes podrán convenir reuniones tantas veces como sea necesario.

Al objeto de no disminuir la capacidad de producción, los cursos antes mencionados se realizarán fuera de jornada laboral, de acuerdo con las condiciones establecidas.

Todos los cursos que respondan a necesidades de la Empresa y organizados por ésta e impartidos fuera de la jornada laboral, tendrán una compensación económica por hora, según el cuadro de retribuciones anexo.

- Si la ausencia durante el curso es justificada, se estudiará ésta y se abonará la presencia efectiva realizada.
- Las compensaciones económicas se devengarán cuando se haya asistido al curso completo y una vez finalizado éste.
- Transporte se acuerda abonar según las tablas salariales.
- En aquellos casos en que el proceso productivo lo requiera, o no causen serios perjuicios a la capacidad productiva, podrán realizarse dentro de la jornada laboral.

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se incluirá sistemáticamente un módulo formativo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo en todas las acciones formativas.

Se dará especial dedicación a la formación en materia de nuevas tecnologías por cuanto que ello puede facilitar las posibilidades de reciclaje.

Se informará al Comité de Empresa de los convenios de colaboración que suscriba la Dirección con organismos públicos y privados dedicados a la docencia.

La Dirección se compromete a establecer un Plan estratégico de formación teniendo en cuenta las necesidades productivas de la Empresa y el desarrollo profesional de las personas que componen la plantilla.

Formación, sensibilización y lenguaje

La empresa, previa consulta y participación de la RLPT, planificará una formación dirigida a toda la plantilla,

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de la empresa.

Además de la sensibilización anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas.

La empresa incluirá en el plan de formación para nuevas incorporaciones, un módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia.

La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc.), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.)

Artículo 59. Cambio de puesto de trabajo.

Se dará prioridad a las personas con discapacidad física, antes de convocar vacantes al exterior.

Previo consentimiento del interesado, los Servicios Médicos comunicarán al Comité de Seguridad y Salud los nombres de las personas con discapacidad física para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las plazas se cubrirán una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes, comunicándose los resultados al Comité de Seguridad y Salud. Se percibirán las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto.

En caso de que el puesto sea de categoría y salario inferior, se le mantendrá como complemento la diferencia existente, absorbiéndose ésta en las subidas de los próximos cinco años. La absorción indicada anteriormente, no será de aplicación a las personas con 55 o más años.

Artículo 60. Productividad.

Ambas partes acuerdan la necesidad de una mejora de la productividad para elevar la competitividad de la Empresa.

Las partes consideran que para la consecución de dicho objetivo deberán influir positivamente todos los agentes o factores de producción.

1. Mejora de la organización industrial: optimización de layouts, tecnificación de la producción, etc.
2. Mejora del control de producción: Automatización de lanzamientos, etc.
3. Se mantendrán los mecanismos adecuados de control de costos para asegurar la penetración en el mercado con un margen razonable.
4. Mejora de la cualificación profesional: adecuada política de promoción y selección de los mejores profesionales en todas las áreas de la Empresa.
5. Acción comercial: estudios de mercado riguroso, incidiendo más fuertemente en aquellas campañas con mayores posibilidades de éxitos.
6. Mejora de la estructura de plantilla: relación directa e indirecta, reducción de áreas burocráticas.
7. Motivación del personal: política de promoción, incentivos, adecuación de salarios, etc.
8. Medidas tendentes a reducir el absentismo y la subactividad.
9. Política de formación, adecuada a las necesidades reales de la Empresa.

Medidas complementarias al sistema de producción.

1. La Dirección realizará las acciones necesarias: tomas de tiempo, muestreos, etc., en base a la producción para perfeccionar los sistemas actuales.
2. Existirá una Comisión paritaria de mejoras de producción, encargada de analizar y resolver sobre los casos generales y particulares que por sus características presenten alguna anomalía.
Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité y tres de la Dirección, los cuales mantendrán las reuniones necesarias. La Dirección tomará las medidas oportunas para eliminar dichas anomalías.
3. Los responsables de cada sección podrán comprobar en cada momento, que cada operario está realizando exactamente el trabajo que corresponde a la ficha que tiene abierta.

Artículo 61. Movilidad Funcional.

1. CONCEPTO.

A los efectos del presente convenio se entiende por MOVILIDAD FUNCIONAL, aquel cambio de puesto de trabajo que implica la realización de tareas y/o actividades más afines a un Grupo Profesional distinto, de aquel en el que la persona objeto de movilidad funcional está encuadrada.

2. PRINCIPIOS BASICOS.

Su aplicación práctica en nuestra Empresa debe estar presidida por los siguientes principios:

- Atender las necesidades de la Empresa respetando los derechos de la plantilla en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- Los recursos de la Empresa exigen una flexibilidad y agilidad que sean compatibles con los intereses legítimos de los mismos. Para ello es necesario que no se lleven a cabo con criterios discriminatorios, sino con criterios organizativos y productivos.

Para armonizar las necesidades de la Empresa y los derechos de las personas que la componen, deberán establecerse unas reglas de actuación que hagan posibles ajustes transitorios en la organización a través de un aprovechamiento de los recursos humanos.

La movilidad funcional, por tanto, es un elemento más en la actuación de la Empresa en unión de la aplicación de la clasificación profesional y reciclaje que deberá tender a los objetivos industriales de la misma con el consiguiente aumento de la eficacia de la organización.

Debe responder a necesidades reales de la Empresa para el cumplimiento de los programas en calidad, plazo y costes debidamente objetivados y no creados artificialmente, sin excluir que en ocasiones puedan responder a corregir deficiencias anteriores, sin perjuicio de que se tomen acciones correctoras para el futuro.

3. REGULACIÓN

La Dirección de la Empresa podrá proceder a efectuar la movilidad funcional por razones organizativas o productivas, comunicándolo previamente al Comité de Empresa, y negociándolo si éstos lo indicasen.

Cuando sea superior a un mes, se negociará con el Comité de Empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo. En ambos casos, de no darse éste, la Dirección podrá efectuar la movilidad, sin perjuicio de que el Comité de Empresa pueda elevar los motivos de discrepancia a la Comisión paritaria de vigilancia del convenio.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- La persona tiene derecho a conservar el Grupo Profesional que tenía antes del cambio.
- En la negociación con el Comité, se fijará el tiempo estimado que van a durar las circunstancias que dan origen a la necesidad de movilidad funcional en cada caso concreto.
- La persona se reincorporará preferentemente a su anterior puesto de trabajo u otro propio de su Grupo Profesional tan pronto como cesen las razones que han dado lugar al cambio, y en todo caso al cumplir el plazo fijado en el momento de efectuar la movilidad.
- Los criterios que se seguirán para determinar en cada caso de las personas afectadas por esta movilidad funcional serán los conocimientos profesionales de la persona y los condicionantes organizativos o productivos de carácter coyuntural, tanto de las necesidades del área o programa de origen como de destino. Igualmente se evitará que dicha circunstancia recaiga reiteradamente sobre las mismas personas. Si existiera voluntariedad sin detrimento de los criterios anteriores, se atenderá tal circunstancia.
- La persona objeto de cambio, seguirá manteniendo los derechos de promoción correspondientes al Grupo Profesional en los que está encuadrado antes de producirse la movilidad.
- En ningún caso podrá aplicarse la movilidad funcional a las personas mayores de 55 años, salvo que exista voluntariedad.

Disposición Adicional Primera: Salarios y Revisión Salarial

Durante cada año de vigencia del XIII Convenio colectivo de CESA, se acuerda llevar a cabo un incremento fijo sobre las tablas salariales.

FY 2026 > Incremento del 4%

FY 2027 > Incremento del 3%

FY 2028 > Incremento del 3%

FY 2029 > Incremento del 3%

Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos salariales fijados en tablas.

Extraordinariamente, se llevará a cabo de dos cantidades únicas.

- Un pago de 2000€ por persona en un pago único que será abonado en la nómina del mes siguiente a la ratificación global por parte de la plantilla del presente acuerdo.
- Abono de la cantidad en un pago único equivalente al incremento del 4% de las tablas salariales finales 2024 durante los meses de enero, febrero y marzo del 2025, teniendo en cuenta para su abono todos los conceptos en tablas percibidos durante el primer trimestre de 2025.

Disposición Adicional Segunda: Adscripción a Grupos Profesionales (GP)

Todas las personas trabajadoras de CESA durante la vigencia del presente convenio colectivo estarán adscritas a uno de los 4 grupos profesionales existentes: GP1, GP2, GP3 o GP4.

La adscripción en el momento de la incorporación en la Empresa se llevará a cabo en función del nivel académico oficial reconocido de la persona trabajadora, siguiendo el siguiente esquema:

- GP 1 – Titulación Superior - Posgrado Universitario.
- GP 2 – Titulación Media- Grado Universitario)-
- GP 3 – “*Técnicos y Mandos*”: Promoción Interna.
- GP 4 – Personal no incluido en otros grupos.

A todos los efectos, se considerará como Titulado Superior a toda persona trabajadora de CESA que esté en posesión de un título oficial de Posgrado, ajustado a los criterios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y reconocido por la Empresa, y se considerará como Titulado Medio a todo Grado universitario reconocido por la Empresa

Disposición Adicional Tercera: Promoción.

Anualmente se llevarán a cabo dos procesos de promoción:

- Proceso de promoción GP123
- Proceso de promoción GP4.

A lo largo del primer año de la vigencia de este convenio, se acordará y publicará la norma que regule cada proceso de promoción.

Se establecen unos porcentajes de referencia aplicables sobre los Salarios Base correspondientes a cada colectivo, según la siguiente tabla:

AÑO	2025	2026	2027	2028
PROMOCIÓN GP123	1,10%	1,10%	1,10%	1,10%
PROMOCIÓN GP4	0,70%	0,70%	0,70%	0,70%

El sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Disposición Adicional Cuarta: Plan de Igualdad

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se llevarán a cabo las reuniones estipuladas en el II Plan de Igualdad y al finalizar la vigencia del mismo, se negociará el III Plan de Igualdad de CESA.

Este documento será aportado en el registro oficial correspondiente.

Disposición Adicional Quinta: Cuadro de Clasificación Profesional antiguas categorías profesionales.

GRUPOS PROFESIONALES	TALLER	EMPLEADOS	TÉCNICOS
1			TITULADO SUPERIOR
2			TITULADO MEDIO
3	JEFE DE TALLER MAESTRO DE 1ª MAESTRO DE 2ª ENCARGADO TÉCNICO	JEFE 1ª ADMINISTRATIVO TÉCNICO DE 1ª INFORMÁTICA JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO TÉCNICO DE 2ª INFORMÁTICA	JEFE DE 1ª O.C.T. JEFE DE 1ª LABORATORIO PROYECTISTA JEFE DE 2ª O.C.T. JEFE DE 2ª LABORATORIO
4	OFICIAL 1ª MULTIFUNCIONAL OFICIAL 1ª TALLER OFICIAL 2ª TALLER OFICIAL 3ª TALLER	OFICIAL 1ª MULTIFUNCIONAL OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO OFICIAL DE 1ª INFORMÁTICA OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO OFICIAL 2ª INFORMÁTICA AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR INFORMÁTICA	OFICIAL 1ª MULTIFUNCIONAL OFICIAL DE 1ª O.C.T. DELINEANTE DE 1ª ANALISTA 1ª LABORATORIO OFICIAL 2ª O.C.T. DELINEANTE DE 2ª ANALISTA DE 2ª DE LABORATORIO AUXILIAR DE O.C.T. AUXILIAR DELINEACIÓN AUXILIAR ANALISTA DE LABORATORIO

XIII CONVENIO COLECTIVO C.E.S.A.

EDUARDO MORENO GARCÍA	JUAN JOSÉ REYES CALDERÓN
SERGIO OLIVA MUÑOZ	WOUTER KLAAS
NOELIA ENCINAS LORENZO	JESÚS GARCÍA CENTENO
MERCEDES BELINCHÓN MUÑOZ	
RUBEN DARIO GARCÍA NOGALES	
JOSE IGNACIO GARCÍA SAENZ	

ANEXO I: TABLAS SALARIALES FY2026 (1 de abril 2025 – 31 marzo 2026)

XIII CONVENIO COLECTIVO CESA		
CUADRO DE RETRIBUCIONES - FY26		
(INCREMENTO FINAL 4,00% SOBRE TABLAS 2024)		
PLUS ANTIGÜEDAD (14 PAGOS)	GP1	49,95 €
	GP2	45,74 €
	GP3	44,64 €
	GP4	37,91 €
PLUS TURNO ROTATIVO (HORA EFECTIVA)	DOBLE TURNO ROTATIVO / FIJO DE TARDE	0,90 €
	TRIPLE TURNO ROTATIVO / FIJO DE NOCHE	1,08 €
	ESPECIAL	16,70 €
PLUS RECUPERACIÓN (HORA EFECTIVA)		23,00 €
PLUS FESTIVO (HORA EFECTIVA)	GP123	17,57 €
	GP4	17,30 €
PLUS NOCTURNIDAD (HORA EFECTIVA)		3,07 €
PLUS TOX. PEN. Y PELIGROSIDAD (11 PAGOS)	CON UNA CIRCUNSTANCIA	0,47 €
	CON DOS CIRCUNSTANCIAS	0,50 €
	CON TRES CIRCUNSTANCIAS	0,53 €
AYUDA A LA ENSEÑANZA (10 PAGOS)	DE 3 A 6 AÑOS INCLUSIVE	17,64 €
	DE 7 A 9 AÑOS INCLUSIVE	19,78 €
	DE 10 A 18 AÑOS INCLUSIVE	26,46 €
AYUDA DISCAPACIDAD INTELECTUAL (MES)		66,08 €
JUBILACIÓN		4.414,10 €
QUEBRANTO DE MONEDA (MES)		66,08 €
HORA FORMACIÓN ALUMNO (HORA EFECTIVA)		23,45 €
HORA FORMACIÓN MONITOR (HORA EFECTIVA)		29,85 €
PLUS CALIDAD (X2 SI SE CUMPLEN LOS OBJETIVOS MARCADOS)		114,19 €
PLUS RESP. EQUIPO GP4		1.631,22 €

TABLA SALARIAL GP1

1	79.385,98 €
0	2 78.624,74 €
	3 77.863,50 €
	1 77.102,27 €
1	2 76.341,03 €
	3 75.579,80 €
	1 74.818,56 €
2	2 74.057,33 €
	3 73.296,09 €
	1 72.534,86 €
3	2 71.773,62 €
	3 71.012,39 €

TABLA SALARIAL GP2

1	70.251,15 €
4	2 69.489,92 €
	3 68.728,68 €
	1 67.967,45 €
5	2 67.206,21 €
	3 66.444,97 €
	1 65.683,74 €
6	2 64.922,50 €
	3 64.161,27 €
	1 63.400,03 €
7	2 62.638,80 €
	3 61.877,56 €
	1 61.116,33 €
8	2 60.355,09 €
	3 59.593,86 €
	1 58.832,62 €
9	2 58.071,39 €
	3 57.310,15 €
	1 56.548,91 €
10	2 55.787,68 €
	3 55.026,44 €
	1 54.265,21 €
11	2 53.503,97 €
	3 52.742,74 €
	1 51.981,50 €
12	2 51.220,27 €
	3 50.459,03 €
	1 49.697,80 €
13	2 48.936,56 €
	3 48.175,33 €
	1 47.414,09 €
14	2 46.652,85 €
	3 45.891,62 €
	1 45.130,38 €
15	2 44.369,15 €
	3 43.607,91 €

Precio salto nivel 2.283,71 €
Precio salto subnivel 761,24 €

Primer salto 2.718,70 €
Segundo salto 2.174,96 €
Tercer salto 1.522,47 €

Horas extraordinarias GP3
Horas tipo A 31,54 €
Horas tipo B 34,80 €

Horas extraordinarias GP4
Horas tipo A 27,19 €
Horas tipo B 30,45 €

TABLA SALARIAL GP3

1	61.116,33 €
8	2 60.355,09 €
	3 59.593,86 €
	1 58.832,62 €
9	2 58.071,39 €
	3 57.310,15 €
	1 56.548,91 €
10	2 55.787,68 €
	3 55.026,44 €
	1 54.265,21 €
11	2 53.503,97 €
	3 52.742,74 €
	1 51.981,50 €
12	2 51.220,27 €
	3 50.459,03 €
	1 49.697,80 €
13	2 48.936,56 €
	3 48.175,33 €
	1 47.414,09 €
14	2 46.652,85 €
	3 45.891,62 €
	1 45.130,38 €
15	2 44.369,15 €
	3 43.607,91 €
	1 42.846,68 €
16	2 42.085,44 €
	3 41.324,21 €
	1 40.562,97 €
17	2 39.801,74 €
	3 39.040,50 €
Nivel 18	36.756,79 €
Nivel 19	34.473,09 €
Nivel 20	32.189,38 €

TABLA SALARIAL GP4

16	48.936,56 €
15	47.414,09 €
14	45.891,62 €
13	44.369,15 €
12	42.846,68 €
11	41.324,21 €
10	39.801,74 €
9	38.279,27 €
8	36.756,79 €
7	35.234,32 €
6	33.711,85 €
5	31.536,89 €
4	29.361,94 €
3	27.186,98 €
2	24.468,28 €
1	21.749,58 €

Nivel 16 3 41.324,21 €
Nivel 17 3 39.040,50 €
Nivel 18 36.756,79 €

Nivel 17 3 39.040,50 €
Nivel 18 36.756,79 €
Nivel 19 34.473,09 €

ANEXO II: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.**Introducción y declaración de principios.**

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, dispone en su artículo 1º que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», estableciendo el artículo 2 de la misma que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Como plasmación de estos principios tuvo lugar la adopción el 17 de junio de 2011 de la Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género», que reconoce el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

En el ámbito de la Unión Europea, en los últimos años se ha venido estableciendo un marco legal para proteger a las personas trabajadoras, que pueden ser objeto de discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en sus relaciones laborales. En este sentido, el Parlamento de la Unión Europea, han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: «Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación,» y la «Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo».

A nivel nacional, en el RD Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el TRLET (Estatuto de los Trabajadores), dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora. Esta protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en el ambiente laboral.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

Con estas premisas recogidas en las mencionadas normas nacionales, europeas e internacionales, y acorde al espíritu de respeto mutuo en el centro de trabajo y de prevención del acoso presente en nuestro XIII Convenio Colectivo y en el II Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad de CESA, ha elaborado el presente protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Este protocolo ha sido suscrito tanto por el Comité de Dirección de CESA, como la RLT, con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización.

La Empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta.

Este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, aprobado en el seno de la Comisión de Igualdad, complementándose uno y el otro.

Ámbito de aplicación y vigencia

Lo recogido en este protocolo, aplica a todas las personas que directa o indirectamente acuden regularmente a las instalaciones de la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta. Por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro

personal que desarrollen su actividad laboral, comercial o de prácticas/beca, dentro del ámbito organizativo de la empresa.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas organizaciones, para que sean éstas las que tomen las medidas en aplicación a su propia regulación, estimen oportunos.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Este protocolo tendrá una vigencia máxima de cuatro años y deberá renovarse pasado este tiempo. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

Principios rectores y garantías del procedimiento

- **Principio de respeto a la dignidad personal:** Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
- **Principio de confidencialidad y sigilo:** La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.
- **Principio de diligencia y celeridad:** Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.
- **Escuchar a la víctima:** La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.
- **Contradicción:** El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Prohibición de represalias:** Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- **Composición:** La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte.
- **Formación:** Será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Dicha formación deberá ser presencial e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI+ especializadas.
- **Incompatibilidades:** En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por

consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

4.1. Funciones de la comisión:

1. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
2. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.
3. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.
4. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.
5. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas en los centros de trabajo de CESA:

- Divulgación y comunicación del presente protocolo a toda la plantilla, a través de los canales de comunicación que la empresa.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- Conocimiento general y difusión de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- La empresa, en colaboración con asociaciones LGTBI+ especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, planificará una formación dirigida a toda la plantilla. Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas. La formación incluirá los siguientes criterios mínimos:
 1. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
 2. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI+.
 3. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
 4. Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio sectorial o acuerdo empresarial.
 5. Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI+.
- La empresa, en colaboración con asociaciones LGTBI+ especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, planificará una formación específica, dirigida a las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras. Dicha

formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas. La formación incluirá los siguientes criterios mínimos:

1. Capacitación en diversidad e inclusión.
 2. Fomento de la empatía y la escucha activa.
 3. Gestión de la diversidad en entornos laborales.
 4. Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
 5. Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre, a través de actividades temáticas y campañas de sensibilización.
 - Ropa de trabajo. Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
 - Baños y vestuarios: El número de cabinas y las duchas deberá ser proporcional al número de personas usuarias simultáneamente en dichos vestuarios y el espacio deberá ser suficiente para su adecuada utilización.
 - Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos, tales como: baños, duchas, vestuarios, etc
 - Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
 - La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.)

Medidas cautelares

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

Procedimiento de actuación.

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión.

Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación: La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles. **Fase 3.**

Fase 3. Resolución: En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección, al Departamento de Personal o al de Recursos Humanos correspondiente. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Además, la comisión informará a la persona afectada, en el caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo. Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento: La dirección, el Departamento de Recursos Humanos correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrán un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

Tipificación: Régimen disciplinario recogido en el Convenio Colectivo.

el XIII Convenio colectivo de CESA se tipifican en el artículo 41 las conductas constitutivas de faltas laborales, graduándolas en leves, graves y muy graves.

Anexo A: MODELO DE COMUNICACIÓN/ DENUNCIA

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

A la atención de la Comisión instructora. Solicitante (marcar la que corresponda).

1. Persona afectada
2. Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitara por la comisión posteriormente).

Datos de la persona comunicante/denunciante

>Apellidos/Nombre /DNI/ Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo

Datos de la persona afectada si es distinta de la persona comunicante/denunciante.

>Apellidos/Nombre /DNI/ Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo

Datos del incidente

>Fecha/ Lugar del incidente/Descripción/Personas implicadas/personas que pueden dar testimonio/Pruebas aportadas.

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En _____, a _____ de _____ de _____

Anexo B: MODELO DE CONSENTIMIENTO

(Nombre de la persona) _____ da su consentimiento a
_____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo
frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de
género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en _____

(03/6.949/25)

