

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15212 *Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Sociedad Anónima de Electrónica Submarina.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la Sociedad Anónima de Electrónica Submarina (código de convenio n.º 90100672012012), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de junio de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA DE ELECTRÓNICA SUBMARINA (SAES)

CAPÍTULO I

De los ámbitos del convenio

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de Sociedad Anónima de Electrónica Submarina actualmente existentes o que pudiera establecerse en un futuro en el territorio nacional.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en SAES, dentro de los ámbitos territorial y funcional señalados anteriormente.

Quedan exceptuados de su ámbito personal el personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como los directores y gerentes que son miembros del comité de dirección.

Artículo 2. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

El II convenio colectivo extenderá su vigencia desde el 1 enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 salvo en aquellos puntos en que las partes hayan acordado vigencias distintas.

La denuncia del convenio por cualquiera de las partes deberá producirse con una antelación de quince días naturales respecto de la fecha de finalización de su vigencia.

De no producirse la denuncia en el plazo indicado, el convenio quedará prorrogado automáticamente para el año natural siguiente.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de todo tipo contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengán siendo satisfechas por la empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Asimismo, se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este convenio, con carácter *ad personam*, si globalmente superan las condiciones del presente convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras contenidas en el mismo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

CAPÍTULO II

De la organización del trabajo

Artículo 5. *Dirección y organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO III

Del ingreso en la empresa y de los pactos de permanencia y no concurrencia

Artículo 6. *Ingreso, período de prueba y cese voluntario.*

6.1 Ingreso.

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

6.2 Periodo de prueba.

En todas las contrataciones realizadas en la empresa se establecerá un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de trabajadores. En los casos particulares de contrataciones temporales por tiempo no superior a seis meses se establecerá un periodo de pruebas de dos meses.

En el resto de los aspectos relativos al período de prueba se estará a lo dispuesto en la regulación que se encuentre vigente en cada momento en los apartados 2 y 3 del artículo 14 Estatuto de los Trabajadores.

6.3 Cese voluntario.

El trabajador que opte por cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha en que desee causar baja efectiva.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución correspondiente al número de días en que se hubiera incumplido.

Artículo 7. *Pacto de permanencia.*

En el supuesto de que la persona trabajadora reciba una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en la empresa por un periodo no superior a dos años antes de causar baja voluntaria en la empresa por cualquier causa, bien sea definitiva o temporal, excepto las excedencias por maternidad o forzosas por cargo público.

Este pacto se formalizará siempre con carácter previo por escrito informando a la persona trabajadora de la formación, del periodo de permanencia e importe de los gastos formativos.

En caso de no cumplir dicho periodo, la persona trabajadora deberá indemnizar a la empresa con una cantidad equivalente a la proporción mensual del importe total de los gastos sufragados por la empresa para la realización del curso o especialización mencionada, conforme a los meses que faltasen para cumplir la integridad de la permanencia.

Artículo 8. *Pacto de no concurrencia.*

Ningún trabajador podrá dedicarse a ninguna actividad, retribuida o no, que suponga competencia con la actividad desarrollada por SAES, aunque esta actividad fuera diferente de la habitualmente ejercida en SAES.

En el caso de realización de actividades no afectadas por el citado pacto de no concurrencia será necesaria la obtención de autorización de compatibilidad que, en su caso, pudiera proceder en atención a la condición de SAES de sociedad mercantil estatal y lo dispuesto en la normativa legal de aplicación.

CAPÍTULO IV

De la clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios fijados en cada grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, experiencia, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades asignadas al trabajador.

La clasificación se realizará en grupos profesionales y niveles dentro de ellos por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado grupo profesional y nivel.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa y las funciones que realmente realice.

Esta nueva clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de SAES, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Esta nueva clasificación profesional solo será de aplicación, con sus correspondientes efectos, al personal que se encuentre en situación de alta en la plantilla de SAES en el momento de la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el correspondiente boletín oficial.

9.1 Grupos profesionales.

Grupo profesional técnico:

Autoridad técnica 2.
Autoridad técnica 1.
Técnico senior 2.
Técnico senior 1.
Técnico 3.
Técnico 2.
Técnico 1.
Técnico.
Técnico junior.

Grupo profesional de gestión:

Jefe de línea.
Jefe de área.
Gestor proyecto 2.
Gestor proyecto 1.

Grupo profesional administración, servicios y producción:

Técnico gestión.
Técnico senior.
Técnico.
Técnico junior.

9.1.1 Grupo profesional técnico.

Dentro del «grupo técnico» se encuadran los trabajadores que, reuniendo los requisitos técnicos necesarios para ello, realizan trabajos de alta cualificación para la compañía.

Se trata de un modelo de desarrollo profesional individualizado, no automático, basado en criterios objetivos, incluyendo los conceptos de antigüedad, consecución de objetivos, nivel de presencia y valoración del mando o 360°, dependiendo del nivel en el que esté ubicado el trabajador.

Dentro de este grupo profesional se identifican 9 niveles siempre orientados a un óptimo desarrollo profesional dentro de la compañía.

Son los siguientes:

Técnico junior: Integra a los recién licenciados o sin experiencia demostrada en el sector.

Técnico: Integra a quienes tras dos años en la compañía hayan superado un proceso interno de formación.

Técnico 1: Integra a quienes tras evaluaciones positivas por parte de su mando son capaces de desarrollar de manera autosuficiente las tareas que se les han encomendado.

Técnico 2: Integra a quienes, tras evaluaciones positivas por parte de su mando, son capaces de desarrollar de manera autosuficiente tareas técnicas con objetivos globales definidos.

Técnico 3: Integra a quienes, tras evaluaciones muy positivas por parte de su mando, son capaces de desarrollar de manera autosuficiente tareas técnicas con objetivos globales definidos, que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Los trabajadores cambian a este nivel porque se observa por medio de evaluaciones continuas una mejora del grado de independencia y proactividad de este tipo de perfiles.

Técnico senior 1: Integra a quienes, tras varias evaluaciones muy positivas por parte de su mando y haber trabajado en, al menos, un par de proyectos demuestran un buen desarrollo de su rendimiento y facultades técnicas que les permiten desarrollar de manera autosuficiente tareas técnicas más complejas dentro de la compañía con objetivos globales definidos, de un alto contenido intelectual y de interrelación humana.

Técnico senior 2: Integra a quienes tienen especiales conocimientos o habilidades para desempeñar su trabajo, ya sea por su vasta experiencia en diferentes proyectos de la empresa, como por su capacidad para aportar soluciones a los desafíos planteados en los diferentes proyectos. Además, muestran un desempeño y potencial balanceados siempre basado en evaluaciones continuas y constantes por parte de su mando.

Autoridad técnica 1: Integra a quienes con una amplia experiencia dentro y/o fuera de la compañía, han acumulado conocimientos avanzados e imprescindibles sobre diferentes aspectos técnicos relativos, al menos, a una línea de producto dentro de la compañía y que, por lo tanto, son referentes en su área de conocimiento, reconocidos internamente no sólo por sus mandos sino por sus iguales.

Participan activamente en la definición de productos y/o servicios, marcan las pautas para definición y diseño, y participan activamente en la resolución de incidencias surgidas durante las distintas fases de su ciclo de vida (ingeniería básica, ingeniería de detalle, producción y operación en el caso de productos; diseño, desarrollo, implementación y evaluación en el caso de servicios).

Autoridad técnica 2: Integra a las eminencias técnicas dentro de la compañía, es decir, aquellas autoridades técnicas cuyo conocimiento se pueda aplicar a varias líneas dentro de la compañía o estén capacitados para supervisar el trabajo de varios trabajadores catalogados como autoridad técnica 1. Siendo una referencia en la definición de productos, lideran proyectos a nivel técnico dentro de su área de conocimiento.

9.1.2 Grupo profesional de gestión.

La clasificación de los niveles para este grupo profesional es la siguiente:

Gestor proyecto 1: Integra a quienes gestionan proyectos de menor envergadura, ya sea por facturación o por su complejidad.

Gestor proyecto 2: Integra a quienes gestionan proyectos de gran envergadura y estratégicos para los intereses de la compañía.

Tanto al nivel de Gestor de proyecto 1 como al de Gestor de proyecto 2 se adscribirán, durante el tiempo que dure el proyecto, a trabajadores encuadrados en el grupo profesional técnico o grupo profesional de administración, servicios y producción que asumirán las actividades de gestión de proyecto de forma adicional a las actividades que desarrollan en el nivel y grupo profesional de origen.

En ambos casos, tanto en el Gestor de proyecto 1 como en el Gestor de proyecto 2, dichos trabajadores mantendrán sus retribuciones de origen y adicionalmente en tanto que realicen tareas de gestión de proyecto percibirán el complemento de puesto (CP) de gestor de proyectos de acuerdo con lo contemplado en el anexo I. Asimismo, si no tuvieran asignada DPO en el grupo profesional y nivel de origen, percibirán el indicado para gestores de proyecto en el anexo I.

Jefe de área: Integra a los jefes de área identificados en la organización de la compañía.

Jefe de línea: Integra a los jefes de línea de producto.

9.1.3 Grupo de profesional de administración, servicios y producción.

Dentro de este grupo profesional se encuadrarían los trabajadores que realizan trabajos administrativos, compras, de producción, mantenimiento, tecnología de la información, etc., necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, contando para ello con las cualificaciones técnicas necesarias, o bien, con la experiencia suficiente para su correcto desempeño.

Técnico junior: Integra a los recién incorporados a la compañía o sin experiencia en el sector.

Técnico: Integra a quienes tras dos años en la compañía han superado un proceso interno de formación, adaptándose a las actividades que han ido desarrollando.

Técnico senior: Integra a quienes tras varias evaluaciones muy positivas por parte de su mando y colaboración en, al menos, un par de proyectos o actividades diferentes hayan demostrado un buen desarrollo de su rendimiento y facultades técnicas que les permitan trabajar con la mayor eficiencia en las actividades específicas que se le encomienden, desarrollando tareas más complejas dentro de la compañía. Dentro de este nivel se definen 5 subniveles en función de la especialización, desempeño, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de la actividad.

Técnico gestión Integra a quienes realizan actividades de gestión dentro de la organización.

Dentro de este grupo profesional tendrán cabida quienes ejerzan mando directo sobre trabajadores de la plantilla o realicen actividades de gestión.

9.2 Progresión.

La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, teniendo en cuenta las vacantes producidas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nuevo nivel mientras dure la situación.

Estos cambios de nivel se notificarán simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Las causas que motivan el cambio.

La identificación de los trabajadores afectados y el destino.

La duración estimada de los cambios.

9.3 Provisión interna de puestos de trabajo.

La dirección ofertará internamente los puestos de trabajo que se requiera cubrir. En el caso de que estos puestos de trabajo no se puedan cubrir internamente, entonces se ofertarán de forma pública.

CAPÍTULO V

De la ordenación del tiempo de trabajo presencial y en teletrabajo

Artículo 10. *Jornada de trabajo. Modalidades de ejecución.*

La jornada de trabajo se desarrollará en las modalidades de trabajo presencial o de teletrabajo.

La jornada de trabajo general se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media.

En función de las necesidades de la producción, la empresa podrá disponer de hasta un 5 % de la jornada anual mediante una distribución irregular de la misma, respetando lo establecido en la legislación vigente en cuanto a jornada máxima y periodos de descanso. Para ello, la empresa deberá comunicar por escrito al trabajador el periodo en que deba realizarlo.

En los supuestos de aplicación del párrafo anterior, la empresa se hará cargo de los gastos de comida o cena que pudieran generarse. El tiempo dedicado a comer o cenar no tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se establece un tiempo de descanso (bocadillo) de quince minutos (15') diarios, que tendrán consideración de trabajo efectivo.

10.1 Trabajo presencial. Es el trabajo que se presta en el centro de trabajo de la empresa en Cartagena, San Fernando o en otros centros de trabajo que pudieran predeterminarse por la empresa en el futuro, en tanto en cuanto el trabajo se preste en cualquiera de ellos de forma regular durante la jornada anual de trabajo efectivo.

10.2 Trabajo a distancia. Teletrabajo. Se entiende por teletrabajo, una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación. Las condiciones de teletrabajo se determinarán conforme a la legislación vigente.

Los acuerdos que se puedan alcanzar para determinar las condiciones de trabajo a distancia deberán obtener los preceptivos informes favorables establecidos en la normativa presupuestaria.

Artículo 11. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables, distribuidos como sigue:

- a) Dieciséis de esos días se disfrutarán en el mes de agosto, conforme a la programación que realice la empresa.
- b) Los siete restantes serán de libre disposición del trabajador, aunque su concesión quedará sujeta a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO VI

De las condiciones económicas

Artículo 12. *Conceptos retributivos ordinarios.*

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

- a) Salario base.
- b) Complemento de puesto.
- c) Dirección por objetivos.

La cuantía de cada uno de estos conceptos vendrá especificada en las tablas salariales por los grupos profesionales y niveles indicados en el anexo I.

12.2 Salario base.

El salario base es el que corresponde a cada trabajador en función de su pertenencia a un grupo profesional y nivel regulados en este convenio.

Su cuantía anual, establecida en el anexo I, se percibirá dividida en catorce pagas, doce mensualidades y dos pagas extraordinarias. Estas pagas extraordinarias se harán efectivas el 15 de julio y el 21 de diciembre.

La cuantía del salario base establecida para cada nivel según el anexo I, se aplicará proporcionalmente al tipo de jornada laboral del trabajador y en función de la fecha de ingreso.

12.3 Complemento de puesto (CP).

El complemento de puesto, establecido en el anexo I por grupo profesional y nivel, es la retribución que se podrá asignar en base al puesto de trabajo según su contenido funcional.

Este complemento, por su propia naturaleza, no tiene carácter consolidable y se percibirá exclusivamente mientras el trabajador realice las tareas específicas del puesto en el que está ubicado.

12.4 Complemento de dirección por objetivos (DPO).

La dirección por objetivos podrá ser asignada como parte del sistema integrado de mejora de productividad y competitividad de SAES mediante la fijación de objetivos estratégicos y operativos.

La DPO es la retribución que corresponde individualmente a cada trabajador por alcanzar los objetivos fijados por la Dirección de la empresa para cada ejercicio en los términos indicados en la normativa interna, según anexo I.

Esta retribución variable calculada sobre el salario base, será como máximo el porcentaje detallado en anexo I en función de la pertenencia a un grupo profesional y nivel.

Este complemento, por su propia naturaleza, no tiene carácter consolidable.

12.5 Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado en este convenio, percibirá anualmente una retribución total en conceptos ordinarios inferior a la globalmente devengada en el periodo anterior a la aprobación del convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias. De existir retribuciones anuales superiores, el diferencial respecto de lo pactado en este convenio, se integrará en un complemento personal transitorio (CPT). El régimen jurídico de este complemento será el mismo que del resto de los conceptos retributivos ordinarios.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de forma exclusiva, la facultad de requerir y autorizar, siempre de forma previa, la realización de horas extraordinarias. Como consecuencia, no podrán realizarse ampliaciones de jornada sin que exista el previo requerimiento y autorización de la Dirección.

Las horas extraordinarias requeridas por la dirección para la prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de obligatoria realización.

El valor de la hora extraordinaria, realizada conforme a los puntos anteriores, será equivalente a una hora ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa y a los Delegados de personal de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 14. *Complemento por incapacidad temporal (IT).*

14.1 El trabajador que cause baja por enfermedad percibirá de la empresa un complemento en las cuantías que a continuación se indican:

- Hasta el 100 % de su salario base durante los tres primeros días de baja por una sola vez al año.
- Del 20 % del salario base desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive.

- c) Del 25 % por ciento a partir del día vigésimo primero.
- d) En caso de hospitalización o internamiento, el complemento del 20 % se comenzará a abonar desde el cuarto día.

14.2. Cuando la situación de IT derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el complemento del 100 % se abonará desde el primer día de la baja.

Artículo 15. *Dietas.*

15.1 Cuando se produzcan desplazamientos en territorio nacional, sin pernoctar fuera del domicilio, se percibirá media dieta, cuya cuantía será de 39 euros. Cuando se pernocte fuera del domicilio, se percibirá la dieta completa, por un importe de 78 euros.

15.2 Cuando el desplazamiento sea al extranjero y no se pernocte fuera del domicilio, se percibirá media dieta, estableciéndose su importe en 62,63 euros. La cuantía de la dieta extranjera, para los supuestos en que exista pernocta, se establece en 119 euros.

15.3 Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara vehículo propio, percibirá, además de las dietas pactadas en este convenio, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

La empresa confeccionará los partes correspondientes para el control de los kilómetros, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos.

15.4 Para los casos de embarque, se establecen las siguientes dietas:

Superficie: Hasta un día, 37,77 euros; más de un día, 60 euros/día.

Submarino: Hasta un día, 60 euros; más de un día; 120 euros/día.

Por vuelo: 87 euros.

Artículo 16. *Abono de nóminas.*

El pago del salario se efectuará en la forma y día que viniera haciendo la empresa.

Salvo pacto en contrario, se abonará a finales de mes y como máximo dentro de los primeros cinco días del mes siguiente, a través de domiciliación bancaria.

Artículo 17. *Revisión salarial.*

En cada uno de los años de vigencia del presente convenio los valores de las tablas salariales y otros conceptos retributivos serán revisados de acuerdo con lo dispuesto por las leyes presupuestos generales del Estado, o normativa presupuestaria correspondiente, para el año al que la revisión afecte.

La aplicación individual de dicha revisión salarial se llevará a cabo de forma automática con efectos de 1 de enero del año al que se refiera la revisión salarial, o fechas de efectos que fije la normativa presupuestaria. Dicha revisión salarial se aplicará sobre todos los conceptos retributivos percibidos en el año anterior siempre que dichos conceptos puedan ser objeto de revisión salarial de acuerdo con la normativa legal de aplicación y lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Los valores de las tablas salariales y otros conceptos retributivos del presente convenio corresponden a valores 2021, por lo que la revisión salarial correspondiente a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 se considera ya efectuada.

CAPÍTULO VII

De las licencias y excedencias

Artículo 18. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja o hijos.
3. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.
4. Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave que conlleve hospitalización del cónyuge, pareja o hijos. Tres días naturales en caso de enfermedad grave que conlleve hospitalización de padres y hermanos, ampliables a cuatro en el caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto. En los casos de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica que no requiera hospitalización, el trabajador tendrá derecho a dos días de licencia, ampliables a cuatro si tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.

En los demás casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una licencia de dos días naturales, ampliables a cuatro si tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.

Esta licencia podrá disfrutarse de forma fraccionada mientras perdure la causa motivadora.

5. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
6. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres un día natural.
7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica con especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica.

8. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Las dos fracciones, a su vez, podrán ser acumuladas al principio o final de la jornada a su elección. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
Para cada caso, la dirección y la persona trabajadora podrán acordar la acumulación del tiempo de lactancia.

9. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes de enseñanzas oficiales regladas, con un máximo de cuarenta horas al año y siempre que se justifique la imposibilidad de cursar dichos estudios fuera del horario de trabajo.

Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente y que acrediten que la unión está vigente, disfrutarán de las mismas licencias previstas a favor de los cónyuges. La licencia por matrimonio sólo podrá concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja en el citado registro sea el fallecimiento de la pareja.

Los trabajadores que hayan disfrutado de la licencia de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

Artículo 19. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente.
Para su concesión, será condición indispensable:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de, que durante el tiempo de dicha excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad que desarrolla la Empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena.

El incumplimiento de este compromiso será causa de extinción definitiva del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VIII

De la salud laboral y del aseguramiento privado

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a los trabajadores de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual, homologados, adecuados para el desempeño de sus funciones.

Artículo 21. *Cambio de puesto de trabajo por maternidad.*

Durante el período de gestación, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o de la gestante, a cuyo efecto se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto los referentes a la naturaleza del trabajo como a los agentes químicos o físicos del entorno.

Artículo 22. *Seguro médico.*

Durante la vigencia del convenio se mantendrá en las mismas condiciones actuales el seguro médico suscrito por SAES, del que son beneficiarios todos los empleados.

Igualmente, se mantendrá el compromiso adquirido por los trabajadores de hacer uso del mismo fuera del horario de trabajo, siempre que sea posible, con el objetivo de reducir el absentismo.

Artículo 23. *Indemnización por accidente laboral.*

La empresa mantendrá una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban como mínimo las indemnizaciones que a continuación se especifican:

- a) Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para todo trabajo derivado de accidente laboral: dieciocho mil euros.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral: quince mil euros.
- c) En los supuestos previstos en este artículo, la empresa anticipará a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose la empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

Artículo 24. *Seguro de viaje/embarque.*

La empresa realizará un seguro durante el viaje o embarque del trabajador por fallecimiento, incapacidad total o parcial del trabajador de al menos 200.000 euros cuyo beneficiario será el trabajador o los herederos legales de este (cónyuge, hijos, etc...) sin perjuicio de las demás indemnizaciones que legalmente tuviera que abonar la empresa.

Dicha cantidad será revisada y acordada quinquenalmente con los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

De los códigos de conducta

Artículo 25. *Principios ordenadores.*

Son principios inspiradores del presente convenio colectivo que todos los trabajadores de SAES y colaboradores, que actúen en nombre o por cuenta de la organización, desempeñen sus funciones de acuerdo con la legislación vigente, con los valores y principios éticos asumidos, así como con todas las políticas, procedimientos y controles internos que le sean aplicables.

En consecuencia con ello, la empresa ha desarrollado el Manual de prevención de riesgos penales, cuyas infracciones darán lugar a las correcciones disciplinarias que procedan en sus respectivos ámbitos laboral y penal.

En el caso de las infracciones laborales o del Manual de prevención de riesgos penales, la Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores, que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el artículo 26.

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

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

Artículo 26. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

26.1 Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 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 veinticuatro 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 periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 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 los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

26.2 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 periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, 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) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores en el trabajo.

26.3 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 periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, clientes y proveedores de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 27. Sanciones.

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- c) Despido.

Artículo 28. *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.

CAPÍTULO X

De los derechos de la representación legal en la empresa

Artículo 29. *Representantes de los trabajadores.*

29.1 Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes se reconocen a los representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

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

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

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

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

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

3) La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice.

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

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

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

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

b) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

D) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa o dejar de ser representantes, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

29.2 Garantías:

a) Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el resto de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

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

CAPÍTULO XI

De las diferentes comisiones

Artículo 30. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.*

Se constituye una Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará de cuatro vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose dos por la empresa y dos por los trabajadores.

La comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o los juzgados de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

La comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Artículo 31. *Comisión de formación.*

Se constituirá una comisión de formación en la que se informará a la representación de los trabajadores de los cursos previstos por la empresa en los planes anuales. La comisión de formación se reunirá cuatrimestralmente para ser informada de las acciones formativas y plan de formación.

Artículo 32. *Comisión de igualdad de oportunidades.*

En cuantas materias afecten a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en concreto todo lo relacionado a las modificaciones del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, así como la diferente normativa concordante y aquella de desarrollo que pueda irse publicando durante la vigencia del mismo.

Igualmente, se acuerda la constitución de la Comisión de igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, favoreciendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Los acuerdos de la Comisión de igualdad serán adoptados por mayoría.

Artículo 33. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

A fin de dar cumplimiento a la obligación recogida en el artículo 85.3 c) del vigente Estatuto de los Trabajadores, y en relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) según Resolución de 10 de diciembre de 2020 (BOE de 23 de diciembre de 2020) así como a su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores de SAES incluidos en el ámbito territorial y funcional del presente convenio colectivo de empresa.

Disposición adicional.

Si durante la vigencia del presente convenio se publicaran normas legales o de obligado cumplimiento para SAES, que afecten al contenido de cualquiera de los artículos del convenio, prevalecerán aquéllas sobre estos.

ANEXO I

Tablas salariales valores 2021

Grupo profesional técnico

	Salario base - Euros	CP máx. - Euros	% DPO máx.
Autoridad técnica 2.	37.000,00	6.600	10
Autoridad técnica 1.	32.480,00	5.500	15
Técnico senior 2.	29.000,00	6.500	15
Técnico senior 1.	29.000,00	5.500	15
Técnico 3.	29.000,00	3.000	10
Técnico 2.	29.000,00	2.000	5
Técnico 1.	28.000,00	2.000	
Técnico.	26.000,00		
Técnico junior.	23.360,00		

Grupo profesional de gestión

	Salario base - Euros	CP máx. - Euros	% DPO máx.
Jefes línea.	38.500,00	6.000,00	10
Jefes área.	36.500,00	4.000,00	15
Gestor proyecto 2.	(1)		5
Gestor proyecto 1.	(1)	2.500,00	5

(1) Gestor de proyecto 1 y 2: el salario base será el que se tiene en origen según el grupo profesional y nivel de procedencia (grupo profesional de administración, servicios y producción o grupo profesional técnico). Ver artículo 9.3 del presente convenio colectivo.

Grupo profesional de administración, servicios y producción

	Salario base - Euros	CP máx. - Euros	% DPO máx.
Técnico gestión.	32.500,00	5.000,00	5
Técnico senior – compl. 5.	24.000,00	8.000,00	5
Técnico senior – compl. 4.	24.000,00	6.000,00	
Técnico senior – compl. 3.	24.000,00	5.000,00	
Técnico senior – compl. 2.	24.000,00	3.000,00	
Técnico senior – compl. 1.	24.000,00	2.000,00	
Técnico.	24.000,00		
Técnico junior.	22.000,00		