

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (Código de Convenio nº 9907605), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2009 de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y la Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (F.E.AA.DD.-CC.OO.) en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de octubre de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

Capítulo I. Normas estructurales

Artículo 1. Partes Signatarias

El presente convenio general es firmado de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) y de otra por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES UGT.), Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (F.E.AA.DD. CC.OO), con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

Artículo 2. Eficacia Y Alcance Obligacional

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

Artículo 3. Estructura De La Negociación Colectiva

La estructura de la negociación colectiva en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio general del sector. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio convenio establece.
2. Convenios de ámbito inferior. Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

Artículo 4. Concurrencia De Convenios

El presente Convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Por todo ello, los convenios de empresas que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deben, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio estatal, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio colectivo estatal del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores. Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2º del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II Condiciones Generales

Artículo 5. Ámbito funcional.

El presente convenio afecta a todas las Empresas que desarrollen las actividades

de Desinfección, Desinsectación y Desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

Artículo 6. Ámbito Personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas cuyas actividades están descritas en el artículo anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero de empresas que revistan la forma Jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión en la empresa, siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de servicios inherentes a tal cargo.

Artículo 7. Ámbito Territorial

Será de aplicación, en todo su contenido, a todas las empresas instaladas en todo el ámbito estatal.

Artículo 8. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y tendrá una duración de un año, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2009, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales, por igual periodo de duración, salvo que alguna de las partes lo denuncie, comunicándoselo a la otra con 30 días de antelación. En el supuesto de prorrogarse el convenio, las retribuciones económicas se verán incrementadas en el IPC anual a diciembre más un punto cada año, aplicándose con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año. En el supuesto de denuncia del Convenio permanecerán, asimismo, vigentes, hasta la publicación del siguiente Convenio, tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales.

En el escrito de denuncia deberán figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

Artículo 9. Condiciones Más Beneficiosas.

Todas las empresas que tengan concedidas a su personal por Convenio colectivo, contrato individual o pacto, condiciones más beneficiosas, en cómputo global, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 10. Vinculación A La Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y deberán interpretarse y aplicarse consideradas globalmente y en su conjunto en el sentido más favorable frente a cualquier otra norma legal o reglamentada y convenio colectivo.

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán lo anulado, quedando absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicabilidad del resto del convenio.

En el supuesto de que en el plazo de tres meses a partir de la anulación, no se llegase a un acuerdo, quedará la aplicación del convenio en suspenso hasta su publicación en el BOE.

Artículo 11. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará formada por 6 miembros, 3 por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente Convenio Colectivo.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será el siguiente:

UGT, Avda de América, 25, 1.ª Plt. 28002 Madrid.

CC.OO., Plaza Cristino Martos, 4, 1.º, 28015 Madrid.

ANECPLA, Plg. Industrial Vallecas, Ctra. Villaverde Vallecas, km. 1,800, Edificio Hormigueras, 3.º Izda. 28031 Madrid.

FAECPE, Paseo de las Delicias, 96, 3.º B, 28045 Madrid.

Para el año 2009, actuará como secretario UGT.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.
- e) Vigilancia, control y desarrollo en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo lo relacionado con la Salud Laboral.
- f) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan, se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.
- d) La comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de 15 días.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del Convenio y cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Los miembros de la Comisión Paritaria de las Centrales Sindicales, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión.

Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos Laborales y su Reglamento, firmados ambos por UGT, CC.OO. y CEOE, por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente convenio colectivo serán resueltos según dicho Acuerdo.

Capítulo III. Condiciones de trabajo

Artículo 12. Estructura Profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesiones,

titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales. Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades lo requieren.

Todos los empleados del sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso, de entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia empresa.

Artículo 13. Factores De Encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Acuerdo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta: conocimientos y experiencia, factores para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. **Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación,

las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado. 3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos. 4. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el Artículo 13 del presente Acuerdo, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 14. Niveles Profesionales

El personal queda encuadrado en los siguientes Niveles de responsabilidad y Categorías Profesionales:

Nivel de responsabilidad 1.-Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores y titulados medios, en ejercicio de la profesión propia de su titulación. Se adscriben:

Jefe Superior (3). Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, bien en su conjunto o en alguna de las diferentes áreas de trabajo.

Técnico-garante (1). Es quien con título y formación adecuada asume la responsabilidad de departamento de la Empresa, prestando su asesoramiento a la planificación y ejecución de los servicios propios de la actividad.

Nivel de responsabilidad 2.-Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una oficina o departamento principal.

Se adscriben:

Jefe 1.^a (3). Es quien con título y formación adecuada asume la jefatura de cualquier departamento o delegación, siendo responsable de la implantación de los planes que emanen de la jefatura superior o dirección de la Empresa, bien en áreas comerciales, técnicas o administrativas.

Jefe 2.^a (3). Es quien está encargado de seguir, orientar y dar unidad a la sección

o dependencia que se le encomiende, así como distribuir los trabajos entre el personal que tenga a su cargo.

Nivel de responsabilidad 3.-Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben:

Supervisor de Servicio (3). Es quien con experiencia suficiente o formación adecuada se responsabiliza de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, actuando siempre bajo las órdenes de un jefe.

Oficial 1.ª (5). Es quien con iniciativa y responsabilidad restringida realiza tareas administrativas, contables o comerciales actuando siempre bajo las órdenes de un superior. Nivel de responsabilidad 4.-Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior pero sin la extensión exigible en aquel.

Se adscriben:

Coordinador de equipos (5), Es quien estando en posesión de carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la Empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo entre 3 y ocho aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa.

Chofer-Applicador 1.ª (5). Es quien estando en posesión de carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la Empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo hasta dos aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa. Oficial de 2ª (5). Es quien realiza tareas administrativas o contables que requieran conocimientos generales de la técnica.

Ayudante de laboratorio (5). Es quien con titulación o experiencia demostrada realiza tareas de control de resultados analíticos, biológicos, de los tratamientos efectuados por el personal operativo de la Empresa.

Nivel de responsabilidad 5.-Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben:

Chofer-Applicador 2.^a (5). Es quien estando en posesión de carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir realiza los servicios propios de la Empresa en los diferentes clientes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo proporcionado por la empresa.

Nivel de responsabilidad 6.-Comprende los trabajos para los que no se necesita una preparación adecuada a los contenidos a desempeñar, con responsabilidad limitada en el cumplimiento de la función encomendada a cada caso.

Se adscriben:

Ayudante de Aplicador (7) Es quien no teniendo aún el carné de Manipulador de Plaguicidas, se encuentra en periodo de formación, acompañando a algún aplicador capacitado, prestando su ayuda en las tareas del mismo, pero sin realizar aplicaciones de productos ni manipulando los mismos.

Auxiliar (7) Es quien dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

No obstante lo anterior, las partes firmantes acuerdan constituir una subcomisión de estudio y análisis de las categorías profesionales relacionadas con la aplicación de plaguicidas clasificados como «muy tóxicos».

Nota: Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 15. Admisión De Nuevo Personal.

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación. Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos en donde concurren, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la Empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional, y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.

Artículo 16. Trabajos De Superior E Inferior Categoría.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada Grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, sí ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Si la referida movilidad se produjera hacia grupos inferiores solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar el periodo de 30 días.

Desde el mismo momento que exista en una empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada superior a la categoría que tiene reconocida, el trabajador habrá de ser remunerado, con el salario que marque dicha categoría superior. Consolidará la categoría profesional superior cuando la realizase por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, siempre y cuando esté en posesión de la titulación exigida legalmente a esa categoría.

Capítulo IV. Empleo y contratación

Artículo 17. Política De Empleo

Las empresas a las cuales es de aplicación el presente convenio podrán realizar transformaciones de contratos temporales en indefinido atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, así mismo por dichas transformaciones podrán acceder a la solicitud de ayudas y subvenciones establecidas por los organismos autónomos y nacionales correspondientes

Con la finalidad de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie al personal, a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los clientes sea de la mayor calidad y posible se establecen los siguientes principios:

a) Principios Generales. Se consideran principios en torno a los cuales debe girar la política de empleo:

Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.

Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que los contratos indefinidamente.

Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.

Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

b) Observatorio de empleo. Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad de empleo que se genera, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo. Este Observatorio elaborará informes de la evolución del empleo. Las organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 18. Período De Prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados: 6 Meses.

Personal Administrativo (Oficial de 1.ª, oficial de 2.ª, auxiliar): 1 mes.

Resto Categorías: 2 meses.

En cualquier caso, dicho periodo de prueba no podrá exceder del 50% del tiempo de duración del contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Las situaciones de incapacidad temporal y adopción o acogimiento interrumpen el período de prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya sido contratado para similares funciones con anterioridad por la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 19. Dimisiones

Las dimisiones de personal, una vez superado el periodo de prueba, habrán de avisarse a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de defecto. La notificación de cese, se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de al menos diez días. En los niveles profesionales I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos quince días. Asimismo, la falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

Capítulo V Ordenación Del Tiempo De Trabajo

Artículo 20. Jornada, Horario Y Descansos

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.755 h. de trabajo efectivo, de las cuales 100 horas serán flexibles, marginalmente al horario laboral, en función de las necesidades justificada de la empresa, previa la comunicación al trabajador. Dichas horas marginales nunca serán en domingo, festivo o día de libranza, excepto en circunstancias especiales que la empresa deberá justificar y comunicarlo al trabajador con suficiente antelación.

El descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos, coincidiendo uno de los mismos con domingo.

Entre el final de una jornada ordinaria del trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán al menos 12 horas de descanso.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la

conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias: Solo se podrán realizar por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Todas las horas se compensarán con tiempo de descanso.

La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los/las delegados/as de personal y delegados/las sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 22. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de 30 días naturales, pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso.

La empresa determinará el calendario de vacaciones en los tres primeros meses de cada año, de común acuerdo con los trabajadores. Estas se disfrutarán preferentemente entre los meses de Julio a Septiembre, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si se produjera un supuesto de Incapacidad Temporal antes de la fecha pactada de inicio para el disfrute individual de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a retrasar las vacaciones, acordándose un nuevo disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal y dentro del año natural.

Artículo 23. Licencias Retribuidas, Excedencias Y Suspensión Con Reserva Del Puesto De Trabajo.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de las siguientes

I. Licencias retribuidas:

1.º) 15 días naturales en caso de matrimonio.

2.º) 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijos o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de al menos 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

3.º) En los supuestos de, adopción, fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, y para aquellos trabajadores que necesiten efectuar un desplazamiento fuera del territorio Nacional, dispondrán de un total de 10 días, de los cuales 5 de ellos serán retribuidos. El trabajador deberá documentar estos hechos a requerimiento de la empresa.

4.º) 2 días naturales, ampliable a 3, si es a una distancia superior a 200 kilómetros, por boda de hijos, de hermanos, de cuñados o de padres.

5.º) 2 días por traslado del domicilio habitual, ampliable a 3 si el traslado fuera a municipio diferente.

6.º) Los/las trabajadores/ras dispondrán de tres días de permiso retribuido para asuntos propios, fijado de común acuerdo con la empresa. Estos días serán considerados de trabajo efectivo a todos los efectos.

7.º) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia o compensación económica.

8.º) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente. El trabajador disfrutará de este permiso en el día natural en que tenga el examen.

9.º) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

10.º) Licencias médicas.

a) Las necesarias para acudir al médico de familia, o similar, especialista de la Seguridad Social o Sociedad Médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

b) Hasta 15 horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tenga mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado.

En ambos casos el uso de estas horas deberá ser avisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencias.

11.º) Los/las trabajadores/ras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser

disfrutado por el padre o la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen.

12.º) Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en todo lo referente a este artículo.

13.º) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En caso de nacimientos de hijos prematuros o por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada de entre un octavo y la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Las cotizaciones de la Seguridad Social se efectuarán de acuerdo con el artículo 180 de la Ley de la Seguridad Social en concordancia con los artículos 37.5 y 46.3 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

II. Excedencias:

a) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

d) Suspensión con reserva del puesto de trabajo por parto, adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la

madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el que la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente) de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos de maternidad podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Capítulo VI Estructura Salarial

Artículo 24. Conceptos Retributivos

Las retribuciones quedarán estructuradas de la siguiente forma:

25.1 Salario Base.

25.2 Complementos salariales:

a) Complemento personal de antigüedad.

b) Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Plus complemento por servicios especiales.

Plus por limpieza de prendas de trabajo.

Plus de festivos.

c) Devengos extrasalariales:

Dietas:

Media dieta.

Dieta entera.

Pernoctación.

Kilometraje.

d) Complementos de vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de verano.

Gratificación extraordinaria de Navidad.

Artículo 25. Retribuciones

Para el año 2009, se aplicarán las tablas salariales recogidas en el Art. 43 del convenio.

Revisión Salarial 2009: En caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de Diciembre de 2009 un incremento superior al incremento salarial del 2%, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuara una revisión al alza en el citado exceso sobre el salario base del convenio, con carácter retroactivo a 1 de Enero de 2009.

Artículo 26. Complementos Salariales

A) Personal de Antigüedad: Todos los trabajadores percibirán, por su permanencia en la empresa el 4% del salario base por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

B) De cantidad o calidad de trabajo (a percibir además del salario que corresponda):

Plus complemento por servicios especiales: Dadas las especiales características

de las empresas afectadas por el presente convenio, que da lugar a tener que realizar o prestar servicios en domingos o durante horas nocturnas en forma habitual, estos servicios se abonarán a 7 euros por servicio realizado. Existirá la obligación de prestar los mismos.

Plus de limpieza de prendas de trabajo: Con carácter de una indemnización o suplido del artículo 31 del Decreto 2380/83, se abonarán en concepto de limpieza de las prendas de trabajo la cantidad que se señala en el epígrafe de los anexos al convenio, consistente en 28 euros mensuales por once mensualidades. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

Plus de festivos: El trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un plus de 50 euros. Se entiende «festivos» los catorce días señalados como tales en el Calendario laboral Anual.

Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias De Julio Y Diciembre

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, equivalentes al valor de una mensualidad del salario base de convenio más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, durante el mes de julio, preferentemente antes del día 15, y la segunda en la primera quincena del mes de diciembre o prorrateadas a lo largo del año en 12 mensualidades de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 28. Complementos Extrasalariales. Desplazamiento Y Dietas

Si por necesidades del servicio el/la trabajador/a no puede regresar a comer, cenar o dormir al domicilio, la empresa compensará los gastos que originen dichos desplazamientos a través de dietas de comida y pernoctación del siguiente modo:

Media dieta (comida o cena): 10 euros

Dieta entera: 21 euros

Pernoctación: 48 euros. En el supuesto de verse obligado el trabajador a pagar un importe superior, la diferencia será abonada por la empresa a la presentación del justificante correspondiente.

Kilometraje: 0,27 euros/km, siempre que el vehículo sea aportado por el trabajador.

Artículo 29. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de 30 días naturales, con arreglo a los siguientes conceptos salariales: salario base, más todos los conceptos que el trabajador viniese percibiendo en nómina excluyendo los complementos de cantidad o calidad de trabajo. Pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviniera la situación de incapacidad temporal, en los días coincidentes se computará como días de vacaciones, a todos los efectos, incluidos los retributivos.

Artículo 30. Pago Del Salario

El pago del salario deberá efectuarse durante los primeros dos días del mes siguiente al trabajado, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas dentro de su jornada laboral, disponiendo de tiempo suficiente para hacerlo efectivo. El empresario está obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios en el modelo oficial.

Capítulo VII Mejoras Sociales

Artículo 31. Jubilación

1. Jubilación voluntaria anticipada. Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, con antigüedad de al menos 15 años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta por una sola vez, si se jubilarán al cumplir la edad de:

60 años 15 salarios base.

61 años 12 salarios base.

62 años 8 salarios base.

63 años 5 salarios base.

2. Jubilación parcial. Las partes reconocen la idoneidad de este contrato para la utilización en el sector, en base a ello instan a las partes a su aplicación en función de las necesidades de cada empresa.

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la nueva redacción establecida por la Ley 40/2007 modificado con fecha 30/6 / 2008 de Medidas en Materia de Seguridad Social, podrán acceder a la Jubilación Parcial, de acuerdo con la empresa.

Para ello, los trabajadores deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificación original de vida laboral del trabajador, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legales establecidos. La reducción de jornada del trabajador habrá de ser como mínimo del 25%.

Dicha reducción de jornada se instrumentara mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

La empresa celebrara simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previamente y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de contrato será indefinida.

La jornada del trabajador relevista será la misma que venia prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por este.

Los trabajadores jubilados parcialmente percibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores ubicados en la empresa, hasta que se jubilen del todo.

3. Jubilación a los 64 años: De conformidad con el Real Decreto, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las mismas condiciones previstas en la referida disposición.

Artículo 32. Seguro Colectivo De Accidentes

Las empresas establecerán un seguro colectivo de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as que garanticen a los mismos la percepción de 15.000.-euros, en caso de que como consecuencia del accidente el/la trabajador/a quede en situación de invalidez absoluta, o de 21.000.-euros si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiados.

Artículo 33. Uniforme

Las empresas facilitarán a los ayudantes de aplicadores, chóferes aplicadores de 2ª y 1ª, ayudantes de laboratorio y coordinadores de servicio tres uniformes de trabajo completos al año, incluido calzado. En invierno se facilitará prendas de abrigo. Independientemente de lo anterior y cuando las circunstancias especiales de los Servicios a realizar lo requiera, se facilitará el vestuario adecuado, teniendo en cuenta lo dispuesto en esta materia por la ley de prevención de Riesgos Laborales de 31/1995 y reglamentos de desarrollo

Capítulo VIII Salud Laboral

Artículo 34. Vigilancia De La Salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y los resultados serán comunicados siempre al trabajador.

Artículo 35. Normas Generales

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

A) Principio de acción preventiva: el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual e) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa preventivo podrá tener carácter adjetivo o lateral. f) Adoptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a, la concepción de los puestos de trabajo.

B) Obligaciones empresariales y derechos de los trabajadores:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la ley de Prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención pertinentes a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

C) Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del

feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto será también de aplicación al período de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. Esta prestación consistirá en un subsidio equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y siguientes del RD. 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la S.S. por maternidad y riesgos durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Capítulo IX Régimen Disciplinario

Artículo 36. Principios De Ordenación

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa,

de acuerdo a la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivado de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 37. Graduación De Las Faltas

1. Se considerarán faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo durante el periodo de 30 días.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuvieren a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, de 4 a 6 ocasiones en el plazo de 30 días.

b) la inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) la simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo «d» de apartado siguiente.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las

relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. g) la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para lo que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al/la trabajador/a, cuando de ello no derivase perjuicio para la empresa.

ll) Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, con intención de desacreditar, o humillar y produzcan una alteración de la convivencia en el trabajo.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados ld.) y e) del presente artículo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre. 3. Se consideraran como faltas muy graves:

a) las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, en la entrada o salida del trabajo, en siete ocasiones en el plazo de 30 días o en 10 ocasiones durante seis meses o en 20 durante un año.

b) la inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

- d) la simulación de enfermedad o accidente o prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.
- f) la embriaguez habitual durante el trabajo siempre que afecta al rendimiento normal del trabajo y la empresa haya puesto los medios para que el trabajador supere dicha enfermedad.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia directa actual y desleal a la empresa. h) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 f); l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k) El acoso sexual, moral o psicológico, tanto entre compañeros como entre personas entre las que exista una relación de jerarquía.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al trabajador cuando de ello se derivase algún perjuicio para la, empresa.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiera sido sancionado dos o más veces por la comisión de faltas graves, durante el periodo de un año.

Artículo 38. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 7 días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 20 días o despido.

2. En todos los casos descuento proporcional de las retribuciones

correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

3. Las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

4. En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico, cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral/ jerárquica del agresor/a o acosador/a.

Artículo 39. Prescripción de las faltas:

- a) Faltas leves: a los 10 días
- b) Faltas graves: a los 20 días
- c) Faltas muy graves: transcurridos 60 días

En todos los supuestos, los plazos empezarán a contar a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En cualquier caso, las faltas prescribirán a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 40. Descuelgue E Inaplicación De Incrementos Salariales

En el supuesto de que alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio, no pudiese aplicar en su totalidad el régimen salarial pactado, se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar con la forma y las condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1. La petición de la no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de la firma, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2. La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o no pronunciamiento al respecto en el plazo fijado, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje.

Así mismo, la Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por unanimidad.

3. Si durante la vigencia del Acuerdo la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la obtención de beneficios o superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4. Condiciones previas para considerar la solicitud: - Que la empresa que haga la solicitud haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente.

Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con la evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.

Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

Auditoría: Las empresas de más de 50 trabajadores deberán presentar un informe de censor jurado de cuentas sobre la situación económica de la empresa.

Desde el momento de la petición y de forma complementada a lo anterior, la Comisión Paritaria tendrá acceso a todas las cuentas y demás documentación de la empresa que estime oportuna (aplicando el sigilo profesional).

5. Condicionales que formarán parte del posible acuerdo de la Comisión Paritaria: Los salarios brutos recogidos en las hojas de salarios no pueden ser inferiores a los pactados en Convenio Colectivo.

En el caso de que los salarios brutos sean superiores al convenio, por conceptos salariales o extrasalariales no recogidos en éste, el ajuste se producirá en dichos conceptos y no en el salario base o complementos salariales.

Una vez acabado el periodo de vigencia del acuerdo se volverá a aplicar íntegramente las tablas salariales del convenio en vigor.

Durante la vigencia del acuerdo, y siempre que se mantenga el mismo nivel de trabajo, se mantendrá íntegramente a la plantilla así como la proporción entre fijos o eventuales. Las empresas estarán obligadas a facilitar trimestralmente el estado de la plantilla a la Comisión Paritaria. Si durante la vigencia del acuerdo, la empresa incumpliera este pacto empleo, desde ese momento estará obligada a aplicar el incremento pactado en el convenio, desde el primer día de su entrada en vigor.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderá cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Antidiscriminación

A) Cláusulas generales.-Las partes afectadas por este convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

B) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.-El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del art. 28 del ET, BOE 161, 6/07/2002.

C) Cláusula de Género Neutro. - En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Capítulo X Formación

Artículo 42. Formación.

Los firmantes acuerdan adherirse al IV Acuerdo Nacional de Formación, suscrito el 1 de febrero de 2006.

Artículo 43. Tablas Salariales Para El Año 2009.

Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Plus de antigüedad 1 quinquenio	Plus limpieza ropa (11 meses)
Jefe Superior	1.270	17.780	51	-
Técnico Garante	1.270	17.780	51	-
Jefe 1. ^a	1.097	15.358	44	-
Jefe 2. ^a	1.087	15.218	44	-
Supervisor de Servicio	951	13.314	38	-
Oficial 1. ^a	951	13.314	38	-
Coordinador de equipos	896	12.544	36	28
Chofer Aplicador de 1. ^a	828	11.592	33	28
Oficial de 2. ^a	828	11.592	33	-
Ayudante de Laboratorio	828	11.592	33	28
Chófer Aplicador de 2. ^a	773	10.822	31	28
Ayudante de Aplicador	727	10.178	29	28
Auxiliar	727	10.178	29	-

Capítulo XI

Artículo 44. Acuerdo Sobre Prevención Del Acoso Sexual Y Del Acoso Por Razón De Sexo.

El derecho al honor, a la intimidad y el respeto a la dignidad son derechos reconocidos en la Constitución, así como el derecho a la no discriminación. Todos ellos son derechos que debe garantizarse en todas las esferas, incluida la laboral, con beneficios indudables para las empresas y los trabajadores y trabajadoras.

El acoso, cualquiera que sea su naturaleza, afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que los sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos sus puestos y no se atreven a denunciarlo por miedo a posibles represalias. Un menor rendimiento y motivación, absentismo y menor productividad son consecuencias de este tipo de conductas.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de riesgos Laborales, establece en su artículo 48 la necesidad y obligación legal de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Entendiendo que la participación de los trabajadores, a través de su representación, es esencial en la creación de un clima laboral sano y libre de este tipo de comportamientos y avanzando en lo dispuesto en los artículos 11 y 33 y en la disposición adicional del Convenio Colectivo de Desinfección, Desinsectación, y Desratización en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo nos

comprometemos a:

Fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo entre los trabajadores y las trabajadoras de las empresas, mediante la información de los principios recogidos en el presente acuerdo o protocolo sectorial, así como de todas aquellas medidas preventivas que las empresas, con la representación legal de los trabajadores, resuelvan necesarias: códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Establecer protocolos de actuación frente a los actos de acoso en las empresas del sector, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de la persona o personas responsables en la empresa de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por el miembro o los miembros que determine la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la empresa. Es necesaria la aceptación de estas funciones de forma voluntaria nombrando esta persona de forma unánime por todos los representantes de la empresa o con la intervención de los trabajadores si en la misma no existiera representación legal de los trabajadores
5. El procedimiento interno de actuación. Éste deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad y deberá funcionar con independencia de las acciones legales que la persona afectada pudiera interponer ante cualquier instancia judicial.
6. Las personas encargadas en la empresa de dar trámite y atender las denuncias de acoso deben comprometerse expresamente a mantener el sigilo profesional, así como a la protección de los datos de carácter personal de acuerdo con las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

Incluir en el cuerpo del próximo convenio éstas y cuantas disposiciones obligacionales y convencionales relativas a la igualdad de oportunidades y no discriminación establece la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Artículo 45. Planes De Igualdad Y Comisión Paritaria De Igualdad.

1. De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a la que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 46. Comisión Paritaria De Igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas desgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y



conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 8 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 35 horas pudiéndose incorporar los asesores que las partes crean oportunos.

