



## CONVENIO COLECTIVO DE LABS & TS AGQ, S.L. (EN ADELANTE AGQ).

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Labs & Technological Services AGQ, S.L. (Código 4105032), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Labs & Technological Services AGQ, S.L., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2012.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia. Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día



siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 10 de febrero de 2010.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

La Comisión Negociadora del primer convenio colectivo laboral de Labs & Technological Services AGQ, S.L., acuerda por unanimidad aprobar y firmar el texto del Convenio, y que, por ello, decide, solicitar su registro y publicación de conformidad con la normativa aplicable, y en concreto con el R.D. 1040/81.

Asimismo, acuerda posponer la designación de los tres representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria del mismo, artículo 62 del convenio, a la celebración de las elecciones sindicales ya convocadas, cuyo proceso se inicia el 23 de noviembre de 2009, y, consiguientemente a la composición del nuevo Comité de Empresa resultado de dicho proceso electoral.

La designación de los tres miembros en representación del Comité de Empresa se hará conforme a los criterios que éste determine, y caso de que éste se representativo del propio Comité, se hará en proporción al número de miembros de las candidaturas integrantes del mismo.

Los miembros de la Comisión Negociadora a 17 de noviembre de 2009.—Aguas Santas Morales Lara.—Celeste Carrasco Campos.—María J. García Hidalgo.—Inmaculada Santos Rendón.—Luis González Antequera.—Coral Zamora de la Cruz.—Pedro Torres Rey.—José L. Lázaro Sánchez.

## **PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LABS & TS AGQ, S.L. (EN ADELANTE AGQ).**

### **Capítulo I Ámbito De Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa AGQ, S.L., y sus trabajadores.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Este Convenio será de aplicación para todos los trabajadores de AGQ, S.L.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal de AGQ, S.L., incluidas en los ámbitos anteriores, salvo al personal que desempeñe cargos de Consejeros, alta dirección o alta gestión en la empresa.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**



4.1 Vigencia. -El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo, extendiendo su duración a los años 2009, 2010, 2011 y 2012. Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año de entrada en vigor del presente Convenio.

4.2 Prórrogas. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia, y hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo quedará prorrogado el contenido normativo del mismo, a salvo de aquellas cláusulas que tengan una referencia temporal concreta cuya vigencia se limitará al período en ellas establecido.

### **Artículo 5. Vinculación A La Totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### **Artículo 6. Garantías Personales.**

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo y salariales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## **Capítulo II Organización Del Trabajo**

### **Artículo 7. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los Recursos Humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de



carácter colectivo, una vez agotado el período de consultas previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y de no alcanzarse acuerdo en el mismo, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el presente Convenio y sin que ello interrumpa, no obstante, la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa tal y como establece el citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 8. Contenido De La Organización**

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

Primero. La exigencia de la actividad normal.

Segundo. Adjudicación de los elementos necesarios (instrumental, material y recursos necesarios o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

Tercero. El nivel de formación de las personas que desarrollan las tareas.

Cuarto. Parámetros de «calidad y servicio» establecidos.

Quinto. La vigilancia, atención, limpieza y mantenimiento del instrumental, equipo, instalaciones y materiales encomendados, así como la prevención de riesgos laborales, teniéndose en cuenta la distribución de la carga de trabajo y la actividad a rendimiento normal.

Sexto. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, precios, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de instrumental y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

Séptimo. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y precio a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de trabajo, cambio de instrumental, reactivos, matrices o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

### **Artículo 9. Procedimiento Para La Implantación De Un Nuevo Sistema De Rendimientos**

La implantación de un nuevo sistema de rendimiento y retribuciones quedará sujeta a la decisión de la Dirección según conveniencia y en atención a los criterios recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a este respecto.

### **Artículo 10. Nuevas Tecnologías Y Teletrabajo**

1. Cuando en AGQ, S.L., se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un



período de formación o adaptación técnica no inferior a dos meses, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

2. El teletrabajo será considerada como una forma más dentro de las posibles de organización del trabajo en AGQ, S.L., siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que, aunque también podría ser ejecutada en el local del empresario, es realizado fuera de éste de manera regular conforme a unos términos acordados.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente.

Si en la descripción inicial del puesto, no figura la opción del teletrabajo, el empresario puede plantear esta opción a posteriori, siendo decisión del trabajador aceptarlo o rechazarlo.

Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en las instalaciones de AGQ, S.L., a petición del trabajador o del empresario.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.



Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de AGQ, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo.

### **Capítulo III. Política De Empleo**

#### **Sección 1.ª**

#### **Artículo 11. Ingresos**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de 45 años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato, formación y prácticas.

En AGQ la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

#### **Artículo 12. Período De Prueba**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder de:

- 4 meses para titulados y técnicos superiores.
- 2 meses para técnicos medios y auxiliares.



— 1 mes para personal no cualificado.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Durante el periodo de pruebas el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de la plantilla.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio propio de AGQ. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

## **Sección 2.ª**

### **Artículo 13. Contratación**

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: indefinidos, contratados por tiempo determinado, eventuales, y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, preferentemente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

#### **13.1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida.**

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

**13.2. Contratos de duración determinada.**—Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.





En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

13.3. Contratos a tiempo parcial.—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un máximo que no supere la jornada laboral definida.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

13.4. Contrato fijo discontinuo.—El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de tareas propias de la actividad de la empresa de naturaleza cíclica y estacional que no se repiten en fechas ciertas y que se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos de que esos trabajos discontinuos de naturaleza cíclica y estacional sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.



Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de cuatro días.

Esta modalidad de contratación, solo podrá ser aplicada en las áreas de la empresa donde se de una marcada estacionalidad y siempre que no se supere un porcentaje superior al 20% de los trabajadores de dicha área.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

13.5. Contratos para la formación.—Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio de AGQ, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 5, 6 y 7 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos de Grupo 4 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será el 80 y 90% del SMG del Grupo de aplicación previsto en el Convenio de AGQ, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

13.6. Contratos de trabajo en prácticas.—Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 70 o 80% del SMG en el Convenio del Grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

13.7. Contratos de Obra o Servicio.—A fin de potenciar la utilización por la Empresa de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos.



Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de este tipo de contrato se incluirá la modalidad de Contrato eventual por circunstancias de la producción.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

13.8. Contratación de Minusválidos-Discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales.

1. La empresa acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Así mismo se incluirán en esta opción cualquier otro tipo de personal discapacitado externo a la empresa y con posibilidad de desarrollar cualquier actividad según sus posibilidades.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, la Empresa vendrán obligadas a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en la Ley 13/1982, de 7 de abril.



13.9. Sucesión de contratos temporales.—Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluido los contratos de puesta a disposición realizados con ETT`s.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos de relevo, formativos e interinidad.

Lo previsto anteriormente será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma.

Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y plazo previsto, en este artículo, se tomará el vigente a la entrada en vigor de esta norma.

13.10. Convenios de colaboración formativos.—Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del «módulo de formación en prácticas» (Formación Profesional Reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los representantes de los trabajadores.

13.11. A efectos del mantenimiento e incremento de la productividad y del empleo estable, las representaciones firmantes del presente convenio, entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se preste, y pretendiendo con ello contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad en aquellos trabajos que no sean eminentemente de carácter temporal.

La estabilidad del empleo, cuando exista estabilidad en la necesaria carga de trabajo en la empresa, en la medida que el capital humano constituye un activo fundamental en la empresa, debe ser un elemento a tener presente como garantía de la competitividad para la misma, y de seguridad para los trabajadores y la propia empresa, siempre que no se trate de actividades de naturaleza temporal.

## **Artículo 14. Pluriempleo.**

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

## **Sección 3.ª**

### **Artículo 15. Plantilla**

En el primer trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán:

— La evolución de la plantilla durante el año anterior, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

— Así mismo se presentará las previsiones señaladas, así como los proyectos para el año siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

— Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Al menos una vez al año, se realizará una revisión de la evolución de las previsiones.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad



contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

### **Artículo 16. Subcontratación De Actividades**

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa vaya a formalizar un contrato de prestación de obras o servicios correspondiente a la propia actividad de la misma, con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 17. Empresas De Trabajo Temporal.**

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

En el caso de la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente y concretados en la empresa, podrán ser cubiertos por ETT, si el personal dedicado a tal actividad ha recibido la formación previa necesaria. En tales supuestos también podrán utilizarse contrataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos puedan realizar





las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En virtud de la Ley 29/1999, y 14/1994, así como del vigente Convenio Estatal de ETT, la empresa usuaria de trabajadores de ETT se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas, en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

De conformidad con la estructura salarial establecida en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones objetivas y no estrictamente personales el Salario Mínimo Garantizado, así como los complementos, pluses o incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad y realización del mismo,... etcétera.

### **Artículo 18. Acción Positiva**

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

### **Artículo 19. Ascensos**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Responsables de Departamento, Área o Técnicos Senior, o tareas de Inspección, Conserjería, Administración y Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la empresa establecerá un criterio objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial





profesional y haber desempeñado función de superior grupo profesional.

Todos los requisitos y criterios para garantizar ascensos justos deberán ser conocidos y estar disponibles a los trabajadores.

En relación con la promoción se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 18.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será consensuado con los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, podrá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de conformidad con lo previsto en el presente Convenio o instar la resolución por la vía administrativa o judicial.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el Grupo 5 inclusive.

### **Artículo 20. Ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un mínimo de quince días de antelación.

Si no se realizase este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a 1 año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

## **Capítulo IV. Clasificación Profesional. Movilidad Funcional Y Geográfica**

### **Sección 1.ª**





## **Artículo 21. Clasificación Funcional**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

## **Artículo 22. Definición De Los Grupos Profesionales**

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en AGQ, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I.—Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etcétera.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II.—Iniciativa/Autonomía.—Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III.—Complejidad.—Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.





a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV.—Responsabilidad.—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados.

b) Capacidad de interrelación.

V.—Mando.—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 1 A.

Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa desde la perspectiva general de las grandes divisiones de la misma.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los Recursos Humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o





participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las grandes divisiones de la misma.

Formación mínima. Titulación universitaria adecuada para ejercer las funciones definidas en el párrafo anterior.

Grupo profesional 1 B.

Criterios generales.—Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 1 A.

Los profesionales incluidos en este grupo tienen asignadas las siguientes funciones:

- Planificar, dirigir y supervisar los Recursos Humanos, técnicos y económicos de su departamento, según marca la política y estrategia de la compañía.
- Planificar, ordenar y supervisar las tareas propias del departamento.

Formación mínima. Titulación universitaria adecuada para ejercer las funciones definidas en el párrafo anterior.

Grupo profesional 2.

Criterios generales. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Parte de las funciones consistirán en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un área de trabajo. Se incluye además la realización de tareas complejas, que exigen una alta capacidad intelectual, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación mínima. Titulación universitaria o titulación de formación profesional de grado superior, completados con un período de prácticas, experiencia profesional, de al menos 2 años, y conocimiento técnico demostrables.

Estarían incluidos dentro de este grupo profesional todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y





resolver los problemas que se plantean, o colaborar en el desarrollo de las tareas de I+D, supervisión o vigilancia en las tareas asignadas.

— Responsabilidad, supervisión y organización de un área de la empresa, desarrollando tareas de inspección, consultoría, asesoramiento especializado, tareas administrativas, comerciales, así como otras de índole técnica con alto grado de complejidad.

Dentro de este grupo profesional se acuerda la existencia de un nivel b en el que estarán comprendidas las personas que vayan a desarrollar las funciones descritas para este grupo profesional y que poseyendo la formación mínima exigida y experiencia profesional requerida para este grupo no hayan asumido, al menos por dos años, la organización de un área de trabajo. En estos casos, la persona permanecerá en este nivel b hasta tanto complete 2 años desarrollando funciones de este grupo en las que asuma la responsabilidad de un área, y durante este tiempo percibirá, como SMG, el correspondiente al grupo 3 más el 50% de la diferencia entre el SMG del grupo 2 y 3.

#### Grupo Profesional 3.

Criterios Generales. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas, teniendo a su cargo personas dependientes cuyo trabajo le corresponde organizar.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido alto de actividad intelectual.

Formación mínima. Formación profesional de grado superior o técnico especialista, con experiencia profesional como tal de, al menos, 18 meses, y conocimiento técnico demostrables.

Dentro de este grupo profesional se acuerda la existencia de un nivel b en el que estarán comprendidas las personas que vayan a desarrollar las funciones descritas para este grupo profesional y que poseyendo la formación mínima exigida y experiencia profesional requerida para este grupo no hayan asumido, al menos por 18 meses, la organización del trabajo de otras personas. En estos casos, la persona permanecerá en este nivel b hasta tanto complete 18 meses desarrollando funciones de este grupo en las que tenga a cargo terceras personas y durante este tiempo percibirá, como SMG, el correspondiente al grupo 4 más el 50% de la diferencia entre el SMG del grupo 3 y 4.

#### Grupo profesional 4.

Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución.

Bajo supervisión y actuando como transmisores de instrucciones de mandos superiores, tendrán la responsabilidad de las actividades que realicen, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo procedimientos específicos, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Formación mínima. Formación profesional equivalente a técnico especialista o de grado medio con periodo de prácticas o experiencia profesional de al menos 12 meses.

Dentro de este grupo profesional se acuerda la existencia de un nivel b en el que estarán comprendidas las personas que vayan a desarrollar las funciones descritas para este grupo profesional y que poseyendo la formación mínima exigida y experiencia profesional requerida para este grupo no hayan asumido, al menos por 12 meses, tareas con iniciativa propia. En estos casos, la persona permanecerá en este nivel b hasta tanto complete 12 meses desarrollando funciones de este grupo en las que tenga iniciativa propia y durante este tiempo percibirá, como SMG, el correspondiente al grupo 5 más el 50% de la diferencia entre el SMG del grupo 4 y 5.

Grupo profesional 5.

Criterios Generales. Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos técnicos.

Formación mínima.—Formación profesional equivalente a técnico de grado medio, o Auxiliar completado con un periodo de prácticas de al menos 9 meses.

Grupo profesional 6.

Criterios generales.—Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima.—Formación profesional equivalente a Auxiliar o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional 7.

Criterios generales.—Operaciones básicas concretas que se ejecuten de forma

rutinaria, repetitiva y sistemática, estando claramente establecidas y definidas, con total grado de supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima.—Educación Secundaria Obligatoria, Graduado escolar o equivalente.

### **Artículo 23. Modo De Operar Para La Asignación De La Nueva Clasificación Profesional.**

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

a) Partiendo de la formación, funciones y responsabilidades individuales, se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.

c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la Comisión Mixta en los términos que establece el presente Convenio.

d) Por otra parte, se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante. Cuando la consulta afecte a más de un 10% de la plantilla en activo, solamente tras la correspondiente negociación interna entre empresa y representantes de los trabajadores podrá acudir al procedimiento de consulta, debiendo enviarse junto con esta última el acta de desacuerdo con indicación, entre otras cuestiones, de la posición de las partes en cada uno de los puestos cuestionados y especial referencia a la descripción de las funciones sobre las que existe discrepancia y su valoración.

e) En el supuesto de consultas individuales o que no afecten a más de un 10% de la plantilla en activo, deberá acreditarse ante la Comisión Mixta que, previamente a la consulta, se ha presentado por el trabajador o trabajadores afectados la correspondiente reclamación a la Dirección de la empresa directamente o a través de los representantes de los trabajadores.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.



En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Garantía individual.—Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

#### **Artículo 24. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas**

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Las consultas en relación con la Clasificación Profesional, emitidas a la Comisión Mixta, deberán ajustarse al modelo que se determine.

#### **Sección 2.ª**

#### **Artículo 25. Movilidad Funcional**

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, dentro de la misma localidad o en distinta, siempre que este cambio no suponga cambios significativos en la distancia y tiempos de desplazamiento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.





Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional fuera del ámbito geográfico habitual durante periodos no superiores a 6 meses. Estas actividades serán planificadas con antelación y de acuerdo con los trabajadores afectados y serán justificadas por la empresa en base a necesidades y objetivo concretos. En estos casos la empresa se hará responsable de los gastos de traslado, alojamiento y manutención del trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

### **Artículo 26. Trabajos De Distinto Grupo Profesional.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, la persona interesada podrá instar la aplicación del régimen de ascensos previsto en el art. 19 de este Convenio.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos.

No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones que lo justifiquen. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana.

Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional



inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

### **Sección 3.ª**

#### **Artículo 27. Traslados**

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar, por periodos superiores a 6 meses para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los Representantes de los Trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: traslado del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La empresa facilitará al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.





## **Artículo 28. Traslado Del Centro De Trabajo**

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

## **Capítulo V. Política Salarial**

### **Artículo 29. Sistema Retributivo**

Se acuerda que la estructura de las retribuciones de los empleados de AGQ esté formada por los siguientes elementos:

#### 1. Percepciones salariales:

- a. salario base, cuya cuantía por categorías profesionales es la que figura en el anexo I.
- b. pagas extras, cuya cuantía se acuerda prorratear mensualmente y, por tanto, forman parte del salario base recogido en el anexo I.
- c. complemento personal, a percibir exclusivamente por los empleados de AGQ que, a la entrada en vigor del convenio colectivo, tuvieran un salario base superior al previsto para sus categorías profesionales, siendo la cuantía de este complemento la referida diferencia entre ambos conceptos.

#### 2. Percepciones extrasalariales. Teniendo en cuenta la ubicación geográfica de la





empresa, así como el horario de trabajo, se acuerdan dos complementos de naturaleza extrasalarial, de cuantía igual a todas las categorías profesionales:

- a. plus de transporte, cuya cuantía queda reflejada en el anexo I.
- b. plus de manutención, cuya cuantía también queda reflejada en el anexo I.

Asimismo, las partes acuerdan que a lo largo de la vigencia temporal del presente Convenio iniciarán negociaciones para articular una nueva estructura retributiva del personal de AGQ.

### **Artículo 30. Entrada En Vigor De La Estructura Retributiva.**

La estructura salarial descrita en el artículo se aplicará a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo, aunque las partes acuerdan adelantar su aplicación al 1 de enero de 2009.

No obstante, y debido a las repercusiones que los niveles salariales previstos en el convenio colectivo tienen en el actual sistema retributivo en AGQ, las partes acuerdan un período transitorio de adaptación a los salarios acordados.

Conforme a este pacto, aquellos empleados de AGQ que perciban en la fecha de entrada en vigor del convenio un salario inferior al correspondiente a su clasificación profesional alcanzarán, durante la vigencia del convenio, el 100% de este salario conforme al siguiente esquema:

- a) los empleados de AGQ con categorías profesionales comprendidas entre la C 7 y la C 4, percibirán en 2009 el 50% de la diferencia entre sus salarios actuales y los correspondientes a la clasificación profesional derivada del convenio colectivo, percibiendo el 50% restante en 2010.
- b) los empleados de AGQ con categorías profesionales comprendidas entre la C 3 y la C 1, percibirán en 2009 el 33% de la diferencia entre sus salarios actuales y los correspondientes a la clasificación profesional derivada del convenio colectivo, percibiendo en 2010 otro 33% y en 2011 el restante 33% de la mencionada diferencia.

### **Artículo 31. Revisión Salarial.**

En 2010, 2011 y 2012, la revisión de los salarios de los empleados de AGQ tendrá lugar aplicando el IPC interanual del mes de diciembre del año natural anterior a cada uno de los años de vigencia del convenio.

Además de lo previsto en el párrafo anterior, y durante los años de vigencia del convenio, en los grupos profesionales c 7 y c 6, los salarios anuales se incrementarán añadiendo al IPC un 0'5%, y en los grupos c 5 y c 4, los salarios

anuales se incrementarán añadiendo al IPC un 0'25%.

La revisión salarial regulada en este artículo se aplicará sobre el Salario Mínimo Garantizado para cada grupo profesional, aumentándose éste, a estos efectos, con las cantidades anuales percibidas por las percepciones extrasalariales recogidas en el artículo 29.2.

## **Capítulo VI. Tiempo de trabajo**

### **Artículo 32. Jornada Laboral**

Se pacta una jornada laboral anual de 1800 horas para los años de vigencia del convenio. A partir de esta jornada anual, y teniendo en cuenta el calendario de cada uno de los referidos años, la dirección de la empresa elaborará el calendario laboral anual aplicable en AGQ. A estos efectos, la dirección de la empresa remitirá a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena del mes de diciembre, la propuesta de calendario laboral anual. Sobre esta propuesta, el Comité de Empresa deberá ejercer las competencias que les reconoce al respecto la Disposición Adicional 3.ª del RD 1561/1995, dentro de los quince días siguientes.

No obstante la existencia de un horario de trabajo delimitador de la jornada diaria de trabajo, y en uso de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a la negociación colectiva, se acuerda la posibilidad de distribuir irregularmente parte de la jornada de trabajo a partir de lo señalado en el artículo siguiente.

### **Artículo 33. Bolsa De Horas**

1. Se acuerda crear una bolsa de horas disponibles (BHD) para el personal de AGQ de 75 horas anuales, de las que la empresa podrá disponer para decidir ampliar o reducir, excepcionalmente en este último caso, la prestación de servicios como consecuencia de razones de tipo organizativo técnico o de producción.

1.1.—En virtud de ello, las jornadas diarias de trabajo podrán ampliarse, sin que tal incremento sea considerado como hora extra y sin que el mismo suponga contravenir las disposiciones relativas a los descansos mínimos entre jornadas diarias de trabajo.

1.1.1.—En este sentido, la BHD podrá determinar que el personal de AGQ tenga que trabajar un día en el que inicialmente no tendría que hacerlo, exceptuando, el período de vacaciones anuales, así como los domingos y días declarados festivos y sin que ello tampoco suponga contravenir las normas acerca del descanso mínimo semanal.

1.1.2.—No obstante, y dentro del límite máximo de 75 horas, la ampliación de la jornada de trabajo en virtud del recurso a la BHD no podrá ser superior a 15.00

horas al mes ni 2 horas al día en las jornadas laborables de lunes a viernes.

1.1.3.—Asimismo, y dentro también de estos límites, la dirección de la empresa no podrá utilizar la BHD más de dos sábados al mes por cada empleado de AGQ. El tiempo de trabajo que se realice por encima de estos máximos tendrá la consideración de hora extra, al igual que cuando se haya dispuesto en su totalidad de las horas que integran la BHD.

1.2.—La dirección de la empresa decidirá, a través de los responsables de los distintos Departamentos, utilizar la BHD, debiendo comunicar tal decisión a los trabajadores afectados, como mínimo, con dos días de antelación. La dirección de la empresa informará, trimestralmente, a los representantes de los trabajadores de la utilización de la BHD.

1.3.—Las horas trabajadas en virtud de lo dispuesto en el apartado anterior habrán de ser compensadas con proporcionales reducciones de las jornadas diarias de trabajo, o con jornadas completas, inicialmente previstas como laborables en el calendario anual de la empresa.

1.3.1.—En los supuestos en los que a través de la BHD los empleados tuvieran que trabajar en sábado, por cada 6 horas trabajadas la compensación posterior se hará a razón de jornadas completas de trabajo de lunes a viernes, aplicando esta proporción a los supuestos en los que no se alcancen 6 horas de trabajo efectivo en sábado. Caso de no poder compensarse de esta forma, dichas horas se abonarán como horas extras y no computarán como BHD.

1.3.2.—El momento en el que vaya a materializarse la compensación de las horas trabajadas a través de la BHD se concretará de mutuo acuerdo entre los responsables y el personal de AGQ, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción. Si el empleado no estuviese de acuerdo con la propuesta podrá someter su discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio cuyo informe al respecto es preceptivo pero no vinculante.

1.4.—Asimismo, y de manera excepcional, las jornadas diarias de trabajo podrán reducirse con cargo a la BHD. La dirección de la empresa deberá en estos casos informar previamente a la representación de los trabajadores y preavisar al personal afectado con esta medida con 5 días de antelación.

Las horas no trabajadas como consecuencia de esta medida determinarán posteriores aumentos de las jornadas semanales de trabajo, siendo de aplicación las reglas contenidas en este apartado.

1.5.—Lo dispuesto en este apartado respecto de la distribución irregular de la jornada, materializada a través de la BHD no es de aplicación al personal de AGQ menor de 18 años, a las trabajadoras durante el embarazo y al personal de AGQ durante el permiso por lactancia así como durante el disfrute del derecho a



reducción de jornada por razones de guarda de menor o persona discapacitada al que se refiere el artículo

37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 34. Bolsa De Horas Para Facilitar La Conciliación De La Vida Laboral Y Familiar.**

Se acuerda que el personal de AGQ disponga de un máximo de 24 horas anuales fines relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar cuya utilización se llevará a cabo conforme a lo contemplado en este apartado.

Dentro del referido máximo, cada empleado de AGQ podrá disponer de un máximo de 4 horas/día para atender a aspectos de la vida personal o familiar que le impidan su presencia en AGQ. La utilización de estas horas deberá ser autorizada por el responsable del empleado que quiera hacer uso de ellas, debiendo presentar la solicitud con cinco días de antelación.

Las horas disfrutadas en virtud de lo dispuesto en el apartado anterior habrán de ser compensadas con proporcionales aumentos en las jornadas diarias de trabajo, todo lo cual se fijará en el momento de la autorización, o en un momento posterior comunicado con cinco días de antelación.

### **Artículo 35. Días Festivos Locales.**

De conformidad con una práctica habitual en la empresa y de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral, el personal de AGQ escogerá cada año dos días festivos, correspondientes a los dos días anuales de fiestas laborales locales. Al respecto, los empleados de AGQ comunicarán a la dirección de la empresa dentro del primer mes de cada año los días concretos en los que decidan disfrutarlos. Si como consecuencia de ello resultase perjudicada la organización del trabajo, la dirección de la empresa arbitrará un acuerdo entre los trabajadores a fin de salvaguardar las necesidades del proceso productivo.

### **Artículo 36. Horas Extras.**

Las horas de trabajo efectivamente realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta al respecto los límites antes establecidos a la BHD, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores los trabajadores de AGQ deberán realizar horas extras cuando la dirección de la empresa así lo acuerde en atención necesidades técnicas, organizativas o de producción, así como cuando se trate prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.



Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada en jornadas de lunes a viernes, y de 2 horas cuando las horas extras se realicen en sábados, domingos o festivos. Esta compensación deberá efectuarse dentro del mes siguiente a su realización. En caso de no poder hacerlo, las horas extras se abonarán en la cuantía que se refleja en el Anexo II. y que es resultado de incrementar un 50% el valor de la hora ordinaria de trabajo. En los casos en que dichas horas extras se realicen en sábados el incremento será del 100%, y si lo fueran en domingos o festivos, lo será a razón del 120% del valor de la hora ordinaria de trabajo. En estos últimos casos el personal de AGQ recibirá además una cantidad de 6 euros, en concepto de sufragar los gastos por desplazamiento.

La retribución de las horas extras se percibirá en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se constate la imposibilidad de compensarlas en descanso de la forma descrita anteriormente.

### **Artículo 37. Vacaciones**

La duración de las vacaciones anuales para el personal de AGQ será de treinta días naturales, que deberán disfrutarse a partir del 8 de enero de cada año hasta el 8 de enero del siguiente año.

Se acuerda establecer un período de vacaciones en verano, durante el cual podrán disfrutarse quince días consecutivos de vacaciones. La concreción de este período, así como el resto de las vacaciones, se acordará entre la dirección de la empresa y los trabajadores a partir de las necesidades organizativas y de producción de la empresa, fijándose todo ello en el calendario de vacaciones, que estará cerrado el 15 de febrero de cada año.

En los supuestos en los que por necesidades de la producción el trabajador tuviera que cambiar sus vacaciones, no pudiendo disfrutarlas en el momento inicialmente previsto, la persona afectada por esta medida tendrá derecho a escoger con posterioridad los días de vacaciones no disfrutados por tales circunstancias.

### **Artículo 38. Reducciones De Jornada**

El personal de AGQ tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo, previo aviso y justificación, en los siguientes supuestos, y por la duración y condiciones que en cada caso se establecen a continuación:

1. Por lactancia de hijo menor de 9 meses 1 hora, sin reducción de salario, que puede fraccionarse en dos, o acumular en jornadas completas su equivalente. Esta acumulación podrá disfrutarse en los quince días naturales inmediatamente posteriores a la finalización del período de baja por maternidad.

En caso de parto múltiple la reducción de 1 hora se incrementa proporcionalmente.

2. Por nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido a continuación del parto el personal de AGQ puede ausentarse hasta un máximo de 2 horas.

3. Por cuidado de familiares. A estos efectos se entienden por familiares los menores de 8 años, los discapacitados que no desempeñen actividad retribuida, o los familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y tampoco desempeñen actividad retribuida. La reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, es entre 1/8 —mínimo— y 1/2 —máximo— de la duración de la jornada del trabajador.

4. Por ser víctima de violencia de género, situación a acreditar en los términos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La trabajadora tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo.

Con carácter general, si dos o más personas generan el derecho a reducción de jornada por el mismo sujeto causante, la dirección de la AGQ podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute y de la reducción de jornada, previstos en los anteriores apartados, la propondrá el personal de AGQ dentro de su jornada ordinaria a la empresa. En caso de discrepancias sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos las partes se someterán a la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio. Caso de que persistan las discrepancias, éstas serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

El personal de AGQ deberá preavisar a la Empresa, por escrito y con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 39. Ausencias Al Trabajo Retribuidas**

El personal de AGQ, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, condiciones y por el tiempo que a continuación se expone.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización



que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2.1.—Cuando con tal motivo el personal de AGQ necesite hacer un desplazamiento y éste supere los 100 km, pero no alcance los 200 km, la ausencia podrá ser de tres días, incrementándose a cuatro días cuando el desplazamiento sea a distancias superiores a los 200 km.

2.2.—En los supuestos de hospitalización que requiera después reposo domiciliario los días de ausencia retribuida al trabajo podrán disfrutarse también dentro de los cinco días posteriores al alta. En los supuestos de intervención quirúrgica necesitada de posterior reposo domiciliario los días podrán disfrutarse dentro del referido período de reposo.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

4.1.—Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4.2.—En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales y de representación del personal de acuerdo en los términos establecidos legalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Por la asistencia a consultas de especialidades médicas de los servicios sanitarios públicos, en el caso de que éstas no puedan realizarse fuera de la jornada laboral, el personal de AGQ podrá ausentarse de la empresa por el tiempo necesario e imprescindible para ello, lo que deberá acreditarse.

#### **Artículo 40. Otras Ausencias Al Trabajo**

En materia de formación, se concede al personal de AGQ el tiempo necesario para asistencia a exámenes en titulaciones oficiales de materias que guarden relación con la actividad de AGQ, asistencia que deberá acreditarse. Estas ausencias serán







retribuidas hasta un máximo de 24 horas anuales, debiendo recuperarse el tiempo invertido a estos efectos y que exceda de este número de horas.

Por otro lado, el personal de AGQ disfrutará durante la vigencia del convenio de un día por asuntos propios, día retribuido y no recuperable. El disfrute de este día deberá ser solicitado con una antelación mínima de quince días y autorizado por el responsable de cada Departamento, pudiendo requerirse la intervención de la comisión paritaria, a instancias de la persona que lo solicite, en caso de discrepancia acerca del momento de disfrute.

#### **Artículo 41. Disposiciones Comunes A Las Ausencias Al Trabajo**

En otros supuestos no contemplados en los anteriores apartados, cualquier ausencia al trabajo, además de tener que estar justificada, se computará dentro de la Bolsa de Horas que el personal de AGQ dispone por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, aplicándose por tanto el régimen previsto en el convenio colectivo a estos efectos. En estos casos, si la persona empleada de AGQ hubiera agotado el número total de horas de esta Bolsa, se le reducirá proporcionalmente la ausencia al trabajo en la nómina inmediata a percibir.

Las ausencias no justificadas, además de determinar la reducción proporcional del salario en la nómina inmediata al momento en que se produce la ausencia, se someterán a lo previsto en el capítulo de infracciones y sanciones de este Convenio.

### **Capítulo VII. Utilización de las Tecnologías de La Información Y Comunicación**

#### **Artículo 42. Principios Generales**

La dirección de AGQ y los trabajadores son conscientes de la creciente importancia e implantación efectiva que poseen las tecnologías de la información y comunicación (Tic, en adelante) en los procesos de producción, facilitando la comunicación así como el intercambio de información y la mejora y eficacia que han introducido en todas las áreas de la empresa.

No obstante, esta nueva situación puede producir efectos no deseados y múltiples problemas por la posible utilización no adecuada de los mismos, incidiendo muy negativamente en la estabilidad.

De las relaciones laborales y en la paz social de la empresa. Por ello, ambas partes consideran conveniente establecer normas para una correcta utilización de las Tic sobre la base de dos principios fundamentales: El legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del personal de AGQ para realizar su actividad y la observancia del derecho a la intimidad, así como al respeto del secreto a las comunicaciones y



resto de derechos básicos del trabajador propios de la relación laboral.

### **Artículo 43. Acceso a Las Redes de Comunicación de La Empresa.**

La conexión de los trabajadores a las redes de comunicación de la empresa: Internet / Intranet, sólo podrá llevarse a cabo a través de los equipos informáticos que tengan atribuidos en su normal prestación laboral.

### **Artículo 44. Acceso Al Correo Electrónico.**

La empresa, en la medida de las necesidades y posibilidades derivadas de la prestación laboral, suministrará a los empleados una cuenta de correo electrónico corporativa, personal e intransferible.

Queda expresamente prohibido cualquier uso de la cuenta de correo electrónico asignada al trabajador para otras finalidades que no sean exclusivamente laborales, quedando prohibida su utilización para enviar o recibir mensajes de naturaleza personal o privada. A estos efectos, se entiende prohibido:

- Realizar envíos de mensajes de forma masiva o en cadena, especialmente aquellos con fines comerciales o publicitarios sin el consentimiento del destinatario (Spam).
- Enviar mensajes con archivos adjuntos de gran tamaño de manera injustificada. Se entiende como que tienen gran tamaño los archivos que excedan de 1 Mb.
- El envío de mensajes o imágenes o cualquier archivo que contengan material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, religión, edad, sexo, discapacidad, etc., así como aquéllos que promuevan el acoso sexual o conductas que constituyen menosprecio contra el derecho a la dignidad humana tanto de trabajadores, superiores, clientes como ciudadanos.
- El envío de mensajes utilizando el nombre, anagrama, o cualquier símbolo de la empresa para obtener así algún lucro o beneficio personal.

### **Artículo 45. Acceso A Internet**

Queda prohibido el uso de Internet para fines o utilidades ajenas a las puramente laborales y profesionales. Consecuentemente, quedará expresamente prohibida la visita, así como la descarga de archivos (visuales o sonoros), software, shareware, demos, o cualquier otro soporte o aplicación informática cuyo origen provenga de:

- Web y portales de contenido sexual: erótico, pornográfico, o sexual explícito, así como aquellas páginas que, sin tener una naturaleza sexual o erótica incluyan apartados dedicados a estos asuntos.
- Web y otros portales que incluyan contenidos atentatorios contra la dignidad





humana, y de carácter ofensivo por razones de género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición física o social de la persona.

— Web y otros portales donde se realicen apuestas, o juegos de azar y entretenimiento y ocio, propias de las Web de los casinos.

Asimismo, estará prohibida la descarga de toda clase de archivos (visuales o sonoros) protegidos por derechos de autor o propiedad intelectual.

Además, la dirección de la empresa se reserva limitar los contenidos a los que el personal de AGQ puede tener acceso.

En caso de incumplimiento de las normas anteriores, la empresa quedará libre de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados o como consecuencia de la utilización de cualquier copia no autorizada por el propietario.

#### **Artículo 46. Poder De Control Empresarial Del Uso De Las Tic En La Empresa**

La dirección de la empresa se reserva la implantación de dispositivos «chivatos» (cookies o similares), que no obstante habrá de ser comunicado previamente a los usuarios.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo de las Tic por parte del personal de AGQ, la empresa estará legitimada para realizar una auditoría o monitorización en el ordenador o en las extensiones que haya utilizado y muy especialmente en el número de IP que tenga asignado de manera permanente, o en aquellas IP temporales de las que haya tenido que hacer uso en su normal relación de trabajo.

Esta monitorización tendrá validez y efectos siempre y cuando:

— Se realice en el horario laboral establecido en convenio colectivo.

— Esté presente algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación.

— Se observare en todo momento el debido respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Practicada la auditoría o monitorización, se levantará acta por escrito donde consten: los datos del trabajador, los datos de las Tic monitorizadas, y una relación meramente descriptiva y enunciativa de los datos y elementos que, de acuerdo con lo auditado, pudieran ser susceptibles de constituir un ilícito laboral, pero que no obstan a una relación completa y exhaustiva de otros hechos que efectivamente den lugar a la incoación del correspondiente procedimiento





sancionador en el orden laboral. Una copia de dicho acta se notificará al trabajador y/o al representante de los trabajadores. Una vez levantada el acta y dependiendo del resultado de la misma se procederá a la incoación del correspondiente procedimiento sancionador o bien al archivo de la misma sin más trámite.

#### **Artículo 47. Utilización De Las Tic Por La Representación De Los Trabajadores.**

La empresa dotará al Comité de Empresa de una dirección de correo electrónico con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos asuntos que puedan interesar a los trabajadores en general y que exclusivamente estén relacionados con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse a otros fines.

Ello incluirá el derecho a enviar correos electrónicos a todos los empleados, derecho que será ejercido sin que el contenido de los correos atente a la honestidad y buenas maneras, y evitando la reiteración de mensajes, el envío de correos masivos y la extensión de los mismos, a fin de que no se produzcan sobrecargas en la red.

Los representantes de los trabajadores serán responsables del contenido de sus envíos y del buen uso de la cuenta de correo electrónico. En ningún caso su utilización podrá dar lugar a una práctica que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correos de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán hacer uso de la cuenta de correo facilitada por la dirección de la empresa para comunicarse con los representantes legales de los trabajadores. El contenido de los mensajes enviados o recibidos por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales está protegido por las Leyes que amparan el secreto de las comunicaciones.

### **Capítulo VIII. Prevención De Riesgos Laborales**

#### **Artículo 48. Principios Generales.**

En materia de Seguridad y Salud se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes, y en particular a lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en su normativa de desarrollo.

En cualquier caso, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a





adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficaz prevención de los riesgos para la salud e integridad física de los trabajadores. A tal fin, ambas partes asumen la importancia de una adecuada planificación de la prevención evitando y evaluando los riesgos, adaptando el trabajo a la personas, y actuando conjuntamente, tanto sobre los métodos y condiciones de trabajo como sobre las actitudes de las personas, así como en la formación de los trabajadores en materia de seguridad.

#### **Artículo 49. Información Y Formación**

De acuerdo con el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, la empresa deberá informar directamente a todo el personal de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como de las actuaciones necesarias en caso de emergencias.

En este sentido, a todo el personal de AGQ se le entregará la ficha de evaluación de riesgos asociada a su puesto de trabajo, y del equipo de protección individual, debiendo firmar en un registro la recepción de ambas cosas.

En materia de formación, la empresa prestará especial atención a que todo el personal de AGQ tenga una adecuada formación, tanto teórica como práctica, en materia preventiva referida al puesto de trabajo o función a desempeñar. Esta formación habrá de impartirse tanto al comienzo de la relación laboral, como cuando varíen las circunstancias del trabajo, así como cuando el personal cambie las funciones dentro de AGQ.

A partir de la información y formación recibida el personal de AGQ deberá usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, y utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta. Asimismo, deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud. El incumplimiento por parte del personal de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral, aplicándose al respecto lo previsto en el capítulo de infracciones y sanciones recogido en el presente convenio.

Por otra parte, la empresa informará a los delegados de prevención de los riesgos para la salud y de las medidas de protección y prevención referidos a la empresa en su conjunto y a los puestos de trabajo, así como de las medidas de emergencia.

#### **Artículo 50. Vigilancia De La Salud**

Antes de proceder a la firma del contrato de trabajo, el personal contratado por AGQ se someterá a un reconocimiento médico proporcionado a los riesgos inherentes al trabajo a desarrollar.





Asimismo, se realizará un reconocimiento médico anual al personal que, por razón de su trabajo y por así estar recogido en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, esté expuesto a agentes químicos. A los efectos de considerar que existe exposición a agentes químicos se aplicará lo previsto en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Ambos reconocimientos serán obligatorios, tanto por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 del citado Real Decreto 374/2001, como por considerar, a partir de lo señalado en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que los reconocimientos al personal delimitado en el párrafo anterior son imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

No obstante, y en relación con la vigilancia periódica de la salud, si bien pudiera entenderse que este pacto supone la existencia de informe previo de los representantes de los trabajadores, la dirección de la empresa, con anterioridad a la práctica de los reconocimientos, recabará informe de los delegados de prevención acerca de los trabajadores a quienes se vaya a realizar la vigilancia de la salud.

Al personal de AGQ cuyas funciones no determinen la exposición a agentes químicos se les someterá anualmente a un reconocimiento adecuado a los riesgos de sus puestos de trabajo, reconocimiento que será voluntario, si bien las personas que no quieran someterse a ellos deberán manifestar por escrito su renuncia al mismo.

En cualquier caso, los reconocimientos se llevarán a cabo de acuerdo con las prescripciones del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de los reconocimientos serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada. No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

### **Artículo 51. Delegados De Prevención**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con



funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. No obstante, los representantes de los trabajadores pueden acordar designar como delegado de prevención a una persona empleada en AGQ, que no formando parte de los órganos de representación unitaria posea una idónea formación en materia preventiva.

Las personas que desempeñen estas funciones gozarán de la garantía que para los representantes de los trabajadores establece la letra a) del artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dispondrán de las horas que para el ejercicio de su función representativa establece artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo beneficiarse de las horas sindicales que les cedan los otros representantes de los trabajadores. En el supuesto previsto en el párrafo anterior, es decir, cuando haya un delegado de prevención que no sea miembro de los órganos de representación unitaria, éste dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones representativas en el ámbito de la prevención.

Los delegados de prevención tienen las competencias que le reconoce la normativa vigente, y en particular el artículo 36 de la Ley 31/1995. Deberán ejercer correctamente su función, guardando sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones.

AGQ facilitará los medios necesarios para que los delegados de prevención desarrollen sus funciones, y en particular promoverá su formación específica en materia preventiva, a través de un plan formativo específico.

## **Artículo 52. Comité De Seguridad Y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrá participar, con voz pero sin voto, el personal de AGQ que, no formando parte del Comité de Seguridad y Salud, cuente con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que vayan a debatirse.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las competencias que le reconoce la normativa vigente, y en particular el artículo 39 de la Ley 31/1995. Se reunirá con una periodicidad trimestral, así como cuando una de las representaciones en el mismo lo solicite.



## Capítulo IX. Régimen Disciplinario

### Artículo 53. Principios Generales

El personal de AGQ podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

### Artículo 54. Clasificación De Las Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### Artículo 55. Faltas Leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes. A estos efectos, y sin perjuicio de la obligación de recuperar el tiempo de trabajo, se entiende por falta de puntualidad las entradas o salidas con 15 minutos de diferencia al horario establecido por la empresa, tanto al comienzo y final de la jornada de trabajo como dentro de ésta con ocasión de la pausa para almorzar.
2. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado por un espacio de tiempo no superior a 1 hora, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
3. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
4. No cursar en las 48 horas siguientes la baja laboral cursada por los servicios sanitarios oficiales, o no entregar en las 24 horas siguientes la justificación de haber sido atendidos por éstos en los supuestos de ausencias al trabajo que no provoquen la baja laboral.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
6. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a los compañeros de trabajo, o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.



7. La falta de limpieza y orden en el puesto de trabajo.

### **Artículo 56. Faltas Graves**

1. Entre tres y diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado por un espacio de tiempo superior a 1 hora, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave. Si el abandono superase las 4 horas, la falta se considerará muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, realizando por aquél el control de presencia.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10. La falta de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes, sin causa justificada, o la reiteración en meses consecutivos de faltas leves por no asistencia injustificadas.

11. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

12. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a



sus compañeros de trabajo o a terceros.

13. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

14. La utilización de los medios y tecnología de la información y comunicación puestos a disposición por la empresa para uso particular (por ejemplo correo electrónico, Internet, etc.); o bien su utilización/ manipulación contraviniendo lo recogido en el capítulo que regula su utilización en el presente convenio. La reincidencia en estos actos pasarían a ser falta muy grave. Si de cualquiera de estas actuaciones se dedujese riesgo del quebranto de confidencialidad de algún tipo de información, la falta se catalogará como muy grave.

15. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

16. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

16. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

### **Artículo 57. Faltas Muy Graves**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un mes, o de 30 en seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial, cometidas durante el periodo de permanencia en la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
8. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.
11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
15. La simulación de enfermedad o accidente.
16. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
17. Toda conducta calificable como acoso sexual o acoso por razón de sexo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

### **Artículo 58. Graduación De Las Sanciones**

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

### **Artículo 59. Régimen De Sanciones Y Procedimiento Sancionador.**

Corresponde a la empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador y a los representantes.

En el caso de sanciones graves o muy graves la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

### **Artículo 60. Prescripción**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 61. Acumulación De Faltas**

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

A. Faltas leves:	3 meses
B. Faltas graves:	6 meses
C. Faltas muy graves:	1 año

## **Capítulo X. Comisión Paritaria**

### **Artículo 62. Composición**

Las partes acuerdan la constitución de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio colectivo, formada por tres representantes de la Dirección de la Empresa y por tres representantes del Comité de Empresa, como órgano negociador y firmante del presente acuerdo. En concreto, las personas que forman parte de la Comisión son:

En representación de AGQ.

\* Coral Zamora de la Cruz.

\* Pedro Torres Rey.

\* José Luis Lázaro Sánchez.

En representación del Comité de Empresa:

### **Artículo 63. Constitución Y Funcionamiento.**

Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma de la entrada en vigor del convenio colectivo, sesión constitutiva en la que se procederá a elegir a la presidencia de la misma, que recaerá en uno de los representantes de la dirección de la empresa. La Comisión se reunirá de manera ordinaria cada seis meses y, de forma extraordinaria, cuando la mitad de miembros lo solicite, así como cuando sea requerida su intervención por parte del personal de AGQ por razón de las materias que son de su competencia. La presidencia de la Comisión deberá convocarla dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud de convocatoria, o cuando proceda por razón del tiempo transcurrido desde la anterior reunión, fijando su celebración entre las 24 y las 48 horas siguientes a la convocatoria.

Cada reunión de la Comisión deberá reflejarse en la correspondiente acta a elaborar por la persona que asuma la Secretaría de la misma, igualmente elegida en la sesión constitutiva y que recaerá en uno de los representantes de la dirección de la empresa.

La presencia en una sesión de la Comisión de personal de AGQ ajeno a los miembros indicados deberá solicitarse a la Secretaría con antelación a la reunión, o ser propuesta por cualquiera de los miembros de la Comisión en razón a los asuntos a tratar. Al comienzo de la sesión, la Presidencia dará cuenta de esta circunstancia, solicitando el visto bueno de los asistentes. Estas personas tendrán voz pero no voto.

Todos los asistentes a las reuniones de la Comisión Paritaria, con independencia de que sean miembros o no de la misma, deberán observar deber de sigilo con respecto a la información a la que tengan acceso por razón de sus cometidos en la Comisión.

### **Artículo 64. Ámbito Material**

De acuerdo con lo pactado en el presente Convenio, es competencia de la Comisión Paritaria:

- El conocimiento de las discrepancias acerca de los criterios de valoración para ascensos, de conformidad con lo establecido en el art. 19.
- La asignación de clasificación profesional, en virtud de lo dispuesto en el art. 23.
- La compensación de las horas trabajadas por utilización de la BHD, en los términos del art. 34.1.3.2.
- El período de disfrute de las vacaciones, en los supuestos en los que no haya existido acuerdo para concretarlo dentro de un departamento.



— El disfrute de los días de asuntos propios, en los supuestos en los que no haya existido acuerdo para concretarlo dentro de un departamento.

Asimismo, la Comisión Paritaria intervendrá en los supuestos de discrepancias surgidas con ocasión de los períodos de consulta contemplados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

En todos los supuestos contemplados en el anterior apartado, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de que las partes puedan, en el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, acudir a la jurisdicción competente, a la que podrán acudir también si transcurridos 7 días desde la solicitud de intervención de la Comisión Paritaria ésta no adoptara un acuerdo.

### **Artículo 65. Acuerdos**

Para alcanzar un acuerdo, que tendrá la misma eficacia que el presente convenio colectivo, será necesaria su adopción por la mayoría de los miembros que componen cada una de las representaciones de la Comisión. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, y por acuerdo también mayoritario de cada una de las representaciones, las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje previsto en el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).



## Anexo I

### Tabla salarial anual 2009

<i>Categorías</i>	<i>SMG<sup>(1)</sup></i> <i>Eur.</i>	<i>Percepciones extrasalariales</i>	
		<i>Transporte</i> <i>Eur.</i>	<i>Manutención</i> <i>Eur.</i>
C-1-A	28.000,0	600	360
C-1-B	24.000,0	600	360
C-2	20.500,0	600	360
C-3	17.000,0	600	360
C-4	15.000,0	600	360
C-5	12.100,0	600	360
C-6	9.740,0	600	360
C-7	8.400,0	600	360

(1) El SMG lo forma el salario base más la parte proporcional de las pagas extras.

## Anexo II

### Retribución por horas extras

<i>Categorías</i>	<i>lunes/viernes</i>	<i>sábado</i>	<i>domingo/festivo.</i>
C-1-A	20	23	24
C-1-B	18	21	22
C-2	16	19	20
C-3	14	17	18
C-4	12	15	16
C-5	10	13	14
C-6	8	11	12
C-7	6	9	10