

## **CONVENIO COLECTIVO DE EIA XXI, S.A. 2010-2011.**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S.A., código de Convenio número 90012862012000, que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de enero de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **CONVENIO COLECTIVO DE EIA XXI, S.A. 2010-2011.**

Preámbulo. Los firmantes del presente Convenio declaran que, estando totalmente en contra de la discriminación de género, optan por redactarlo según la práctica tradicional, en el que la denominación masculina engloba ambos géneros cuando la pluralidad es la norma. Ejemplo: Cuando se refiera a «los trabajadores» ha de entenderse que se refiere a los «trabajadores y trabajadoras». De este modo entendemos que la simplificación ayudará a la comprensión. De igual modo se evitará en esta redacción el signo @ (arroba) entendiéndose que el uso del masculino engloba ambos géneros cuando la pluralidad es la norma. Ejemplo: Cuando se refiera a l@s delegad@s.

Trabajadores con discapacidad. A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que de un lado garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, accediendo a la formación programada para el resto de los trabajadores.

La empresa adoptará las medidas adecuadas para la adaptación al puesto de trabajo en la medida de lo posible, y la accesibilidad al mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación



concreta.

Víctimas de violencia de género. Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho a hacer efectivos su protección y sus derechos, conforme a la normativa vigente de aplicación.

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de todo el personal de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S. A. (en adelante EIA), cuyo objeto social es:

Estudios técnicos y delineación; servicios de asistencia técnica; proyectos de ingeniería en general; y cualquier otro orden similar.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en EIA, cuyo domicilio social está ubicado en calle Las Mercedes, 25, 4.º, de Las Arenas (Getxo-Bizkaia) y demás centros de trabajo dentro del Estado español.

### **Artículo 3. Vigencia, prórroga y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes legitimadas. El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

El presente Convenio se considerará prorrogado si no es denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de quince días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien por la representación empresarial.

### **Artículo 4. Ámbito personal.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección a que se refiere el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que se sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, dicho pacto del presente Convenio se considerará nulo y quedará sin efecto, manteniéndose el resto de pactos no invalidados.

### **Artículo 6. Respeto a las mejoras adquiridas.**



Se respetarán las situaciones que pudieran existir a la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.**

7.1 Quedará encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a una Comisión Paritaria que se constituirá en el plazo de veinte días a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

7.2 Además de las citadas funciones, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten dentro del contexto del presente Convenio y a instancia de una de las partes firmantes del mismo, podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de interponer un arbitraje; ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

7.3 Las partes firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la citada Comisión que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes signatarias del mismo.

7.4 El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en el domicilio social de la empresa.

### **Artículo 8. Provisión de vacantes.**

Se cubrirán libremente por la dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

a) Por titulados, tanto en el campo técnico como administrativo.

b) Por otra categoría, en puesto de confianza, directivos o que se impliquen en función de mando a todos los niveles de la estructura.

c) La empresa deberá notificar a la representación legal de los trabajadores de la empresa, los contratos realizados por obra o servicios; los eventuales; los de interinidad; los temporales para fomento de empleo realizados por minusválidos; así como los de formación y prácticas. La contratación de trabajadores se regulará por lo establecido legalmente.

### **Artículo 9. Promociones y ascensos.**

9.1 Se concederá preferencia al personal al servicio de la empresa que pueda ocupar plazas de categoría superior, siempre que tengan igual calificación.

9.2 Los auxiliares administrativos y los auxiliares técnicos con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán, respectivamente, a la categoría

inmediata superior cuando se produzcan vacantes en estas categorías sin precisar someterse a ninguna clase de prueba salvo que la empresa demuestre fehacientemente la ineptitud del trabajador. Cuando no existan plazas vacantes, el ascenso se producirá automáticamente a los cinco años.

9.3 Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

9.4 El trabajador podrá solicitar a través de la representación legal de los trabajadores su promoción interna.

9.5 El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

#### **Artículo 10. Reglas para la provisión de vacantes.**

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los afectados por este Convenio podrán concursar solicitando cualquier vacante que se produzca en la categoría inmediata superior.

b) La empresa cuando lo juzgue necesario podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar que se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

c) Se concederá preferencia al personal al servicio de la empresa que pueda ocupar plazas de categoría superior, siempre que se obtengan iguales méritos o conocimientos a las de los aspirantes a ingreso en la misma y, entre ellos, los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en los que se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior, o no dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no solo a lo dispuesto en el párrafo b) sino a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba confirmándose la designación, en el caso de cobertura de puesto de mando, a los seis meses, y en los restantes, a los tres meses, salvo que de éste periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su



situación anterior convocándose nuevamente la plaza.

f) Del Comité de Evaluación que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado de personal que se designe por la representación legal de los trabajadores, o el trabajador designado por éstos en el caso de no existir Delegados de Personal o Comité de Empresa.

### **Artículo 11. Anuncio de la convocatoria.**

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

### **Artículo 12. Formación.**

EIA promoverá la formación de su personal. Para ello la Dirección realizará un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas y elaborar el correspondiente Plan General de Formación. Este Plan General será facilitado al Comité de empresa y Delegados del personal al principio del año.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

12.1 Los trabajadores de hasta 19 años de edad matriculados oficialmente en cursos organizados por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención del título profesional, graduado escolar o bachillerato, tendrán derecho a 180 horas anuales con cargo a la empresa, repartidas durante el curso en función de las necesidades particulares de cada uno y negociadas con la dirección al inicio del curso o en el momento de su incorporación a la empresa y previa justificación de las necesidades. El disfrute de estas horas no producirá disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo. Estas condiciones especiales establecidas



para los trabajadores de hasta 19 años de edad, no serán en ningún caso acumulativas a las generales pactadas en el apartado anterior al presente artículo.

12.2 En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación del certificado del centro de enseñanza que acredite la asistencia del interesado. La falta de asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

12.3 La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

12.4 Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

12.5 La empresa dispondrá de un Comité de Formación del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de empresa o Delegados de personal. La misión de este Comité será la de asesor y garantizará una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.

12.6 La empresa se compromete a participar, de forma regular, en los proyectos de Formación continua subvencionados (HOBETUZ, FORCEM, etc.).

12.7 La formación interna en la empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño de su puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La adaptación de los nuevos empleados a la empresa.
- d) Un mejor desarrollo profesional, creando expectativas de promoción y ascensos.

### **Artículo 13. Categorías profesionales.**

Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente Convenio son las siguientes:

A) Titulados.

Personal titulado: Es el empleado que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en



la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

#### B) Personal técnico.

B.1) Jefe de Departamento: Es el empleado que tiene responsabilidad sobre el personal a su cargo, manteniendo el orden y la disciplina dentro de ella ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a sus colaboradores la correcta realización de los mismos.

B.2) Técnico de Cálculo y Diseño: Es el empleado que sin precisar de titulación tiene responsabilidades propias de la sección o departamento en que trabaja, desarrolla funciones específicas de los técnicos titulados.

B.3) Técnico en Informática: Es el empleado que realiza las siguientes funciones: Analizar y estudiar las necesidades corporativas y de los usuarios, diseñando soluciones informáticas; gestionar la atención de incidencias; desarrollo de proyectos, gestión, sistemas, CAD, web; estudiar necesidades de hardware y software, negociando con los proveedores los productos; establecer planes de formación en los aspectos informáticos a los usuarios, así como a cualquier área o departamento que lo requiera; colaborar en la elaboración de presupuestos en los aspectos informáticos; supervisión y administración de arquitectura de redes y sistemas; diseñar e implantar la política de seguridad informática, redes, datos e Internet; custodia y gestión de licencias de software; desarrollo y soporte técnico de plataformas web (intranet e Internet); archivo, depósito y gestión del histórico de proyectos de ingeniería y realización y gestión de copias de seguridad.

B.4) Jefe de Grupo: Es el empleado que tiene la responsabilidad de un Grupo de Delineación, manteniendo el orden y la disciplina dentro de ella, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los Delineantes en la perfecta realización de los mismos.

B.5) Delineante Proyectista: Es el empleado que, dentro de las especialidades técnicas a las que se dedica la Sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, la empresa y la naturaleza de las obras.

Dentro de estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir, la preparación de datos que puedan servir de base a los presupuestos.

Se adscribe a esta categoría el Ayudante Técnico de la Obra y Superior que, a las órdenes inmediatas del Director o responsable de la obra, colabora con él en la realización del cometido que se está asignado, teniendo la responsabilidad

limitada que corresponda a su jerarquía subordinada.

Deberá poseer conocimientos técnicos y formación adecuada para el trabajo que ha de desempeñar, interpretando claramente los planos, especificaciones y velando por el cumplimiento de las órdenes dadas por el Director o responsable de la obra.

B.6) Supervisor: Es el empleado que poseyendo un título de grado medio o una experiencia probada para controlar, orientar y supervisar bajo la dirección de obra o de quien pudiera sustituirle, o por conocimiento amplio en el diseño de la obra a montar, se encarga de un área en la fase de construcción y montaje y en su caso los titulados asignados a la seguridad.

B.7) Delineante Proyectista de 2.ª: Es el empleado que dentro de las especialidades a las que se dedica la sección en la que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el técnico superior inmediato, realizar lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por el cliente.

Dentro de sus funciones las principales son: estudiar y plantear toda clase de proyectos, facilitar datos y asesoramiento a los delineantes que con él trabajen.

B.8) Delineante de 1.ª: Es el empleado que dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en la que presta sus servicios, además de los conocimientos exigidos al delineante de 2ª, está capacitado para el completo desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria de conjunto, despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cálculos de resistencia de piezas de mecanismo o estructuras, previo conocimiento de las condiciones del trabajo y esfuerzo a que estén sometidos, en la especialidad mecánica o civil.

Desarrolla pequeños proyectos de tuberías, previo conocimiento de las condiciones de servicio y tiene elementales conocimientos de cálculo de tensiones y diseños de soportes en la especialidad de tuberías, o bien, realiza pequeños proyectos eléctricos o de instrumentación, realiza cálculos lumínicos de distribuciones y canalizaciones, previa definición de los puntos de partida y condicionamientos y posee adecuados conocimientos de las técnicas reglamentarias y materiales empleados en la especialidad de electricidad e instrumentación.

Se adscriben a esta categoría el encargado de maqueta que es el técnico con formación de delineación, capacitado para interpretar proyectos expresados en planos de conjunto y detalle y que realiza pedidos de materiales para la ejecución de las maquetas, posee habilidad manual y un buen conocimiento de las



maquina-herramientas que ha de manejar.

Se adscribe igualmente a esta categoría el Topógrafo que, con amplios conocimientos de su especialidad, dirige el portamiras, realiza cálculos topográficos y recoge en un plano, a la escala conveniente, los datos obtenidos en campo.

B.9) Delineante de 2.ª: Es el empleado que además de los trabajos de auxiliar técnico, ejecuta previa entrega de los croquis, planos de conjunto o detalle bien precisados y acotados, calcula el peso, superficie o volumen de materiales en piezas o plantas cuya dimensión está determinada, croquiza del natural elementos aislados que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotaciones de detalles de menor cuantía, en la especialidad mecánica o civil.

Realiza isométricas de tuberías, partiendo de los planos de representación en planta, realiza recuentos de materiales por especificaciones y posee elementales conocimientos de las técnicas y materiales empleados en la especialidad de tuberías, o bien realiza, previa entrega de croquis, planos y/o esquemas eléctricos o de instrumentación bien definidos y acotados, realiza recuentos de materiales por especificación y conoce la nomenclatura y simbología propias de la especialidad de instrumentación o electricidad.

Se adscribe a esta categoría el Oficial de maqueta que es el empleado capaz de desarrollar el trabajo de producción de maquetas a partir de los planos correspondientes.

Se adscribe igualmente a esta categoría el Auxiliar de Obra de topografía que, a las órdenes inmediatas de un técnico, Ayudante Técnico de Obra o Topografía cubre funciones técnico-administrativas de oficina de obra o de almacén (archivo y fichero) y realiza otros trabajos como vigilante, controlador, anotador, etc.

B.10) Auxiliar Técnico: Es el empleado que, iniciándose en la rama de delineación, realiza funciones auxiliares sencillas y elementales de las categorías o especialistas de oficina para iniciarse en ellas y adquirir la competencia profesional que le capacite para el desarrollo de las mismas. Estas funciones las desarrollará simultáneamente con las propias de la categoría que le preceda, como realización de los recados, reparto de correspondencia y otra de carácter elemental.

C) Personal administrativo:

C.1) Jefe de Departamento: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes del inmediato Jefe Superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidos también aquellos empleados que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

C.2) Jefe de 2.ª: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Departamento, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficinas, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

C.3) Oficial de 1.ª: Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

C.4) Oficial de 2.ª: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

C.5) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas.

C.6) Secretario: Es el empleado que desarrolla labores administrativas o técnicas bajo la dependencia de un superior, desempeñando actividades de mecanografía, ordenador, archivo y actividades concordes con las citadas actividades.

#### **Artículo 14. Jornada laboral.**

14.1 La jornada de trabajo, de lunes a viernes, para todos los años de vigencia del presente convenio, será 1.715 horas anuales.

La jornada de trabajo, de lunes a viernes, para todos los años de vigencia del presente contrato, para el centro de trabajo de Cartagena, será de 1.800 horas anuales.

14.2 La jornada intensiva, durante el verano, no podrá en ningún caso rebasar las 30 horas semanales.

14.3 Para el personal que preste sus servicios de asistencia técnica en otras empresas, su jornada de trabajo será la que corresponda a dicha empresa sin perjuicio del cómputo de la jornada laboral establecida en el párrafo 14.1. La empresa facilitará a los trabajadores el cumplimiento de dicha jornada donde presten sus servicios de asistencia técnica.

14.4 La Empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, anualmente elaborarán el Calendario Laboral, pudiéndose ajustar posteriormente, en función de la carga de trabajo las veces que sea preciso, de común acuerdo y entrando en vigor con un preaviso mínimo de 1 mes, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible dentro de cada centro de trabajo de la



empresa.

14.5 La jornada laboral en horario nocturno será desde las 22.00 hasta las 06.00 horas. Dicha jornada tendrá un plus de nocturnidad de 30 € por noche.

### **Artículo 15. Vacaciones.**

15.1 Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, más un día por quinquenio entendiéndose éste día como cómputo realizado entre horas anuales y días a trabajar en el año correspondiente, con un máximo de cuatro quinquenios.

15.2 Las vacaciones que por necesidades técnico-organizativas no hayan podido disfrutarse en el año que correspondan, podrán disfrutarse a lo largo del primer semestre del siguiente año.

15.3 Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el mes de agosto.

15.4 En el caso de que un trabajador durante su disfrute vacacional cayese en situación de baja laboral, o en los supuestos contemplados en el artículo 16, esta no afectaría en modo alguno a su periodo vacacional restante.

### **Artículo 16. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, además de por los contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

16.1 Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

16.2 Un día por traslado de domicilio habitual.

16.3 Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres en caso de coincidir la boda con día laborable.

16.4 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

16.5 Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

16.6 Por el tiempo indispensable para la asistencia a la obtención de licencias



legales.

## 16.7 Guía de permisos retribuidos de carácter sanitario y su justificación:

### 16.7.1 Visita médica/enfermedad sin baja.

El trabajador/a solicitará un justificante médico donde conste la hora de entrada y salida. Si el justificante es válido para más de un día (ejemplo 48 horas), debe constar en el mismo.

La asistencia a urgencias a un hospital, computará dentro de las horas de este permiso.

### 1.6.7.2 Ingreso hospitalario/intervención quirúrgica de familiar.

En este permiso el número de días retribuidos viene determinado por el grado de consanguinidad o afinidad del familiar.

Dos días laborables en caso de ingreso hospitalario de parientes hasta segundo grado. En caso de desplazamiento (recorrido superior a 150 km), este permiso se ampliará en dos días naturales.

En caso de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario de parientes hasta segundo grado, el número de días es igual que en el caso de ingreso hospitalario.

En caso de intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario de parientes hasta segundo grado, corresponderán 2 días naturales.

### 16.7.3 Justificante: Siempre se aportará justificante del hospital donde conste:

Nombre completo del trabajador (como acompañante).

Nombre completo del paciente.

Fecha de ingreso y fecha de expedición del justificante.

Este permiso también tendrá efecto para las personas que estén registradas como parejas de hecho.

### 16.7.4 Defunción de un familiar.

Dependiendo del parentesco, el número de días será:

Cuatro días laborables contando desde el día del fallecimiento en caso de familiares de primer grado. En caso de desplazamiento (recorrido superior a 150 km) este permiso se ampliará en tres días naturales.

Dos días laborables en caso de familiares de segundo grado. En caso de desplazamiento (recorrido superior a 150 km) se ampliará en dos días naturales.

#### 16.7.5 Nacimiento o adopción de hijo.

El trabajador podrá acogerse a lo establecido en la legislación vigente.

16.7.6 Cualquier ausencia que no sea debidamente justificada, será considerada como un permiso no retribuido.

### **Artículo 17 Conciliación de la vida familiar.**

#### 17.1 Permiso por lactancia y maternidad:

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, que consiste en 1 hora de ausencia del trabajo, podrá ser disfrutado al inicio o final de la jornada. El trabajador podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutar a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte durante los primeros 10 meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento de este. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos tengan actividad laboral y siempre que aquel que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.

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

#### 17.2 Protección a la maternidad:

Las partes se atenderán estrictamente a lo dispuesto para esta situación en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

17.3 Reducciones de jornada por motivos laborales: Las partes se atenderán estrictamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

17.4 Excedencia por motivos familiares: Las partes se atenderán estrictamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 18. Permisos sin sueldo.**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permisos sin sueldo por un máximo de 15 días por una sola vez en el año natural.



## Artículo 19. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores en la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

### 19.1 Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la incapacidad de hacerlo.
3. La falta de aseo y limpieza personal que produzcan quejas justificada de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
4. Falta de atención y diligencia con el público o clientes.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez o consumo ocasional de drogas.
8. La vulneración de la prohibición de fumar en el centro de trabajo, o en domicilio de clientes, de conformidad con lo previsto en el artículo 7, letra a), de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, sobre medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos de tabaco («BOE» de 27 de diciembre de 2005).

### 19.2 Se consideran faltas graves:

1. Faltar dos días, al mes al trabajo sin justificación.
2. Simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros, ya sean de menor, igual o mayor rango.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de





distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono de trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

9. Las referidas al mal uso y abuso de poder, aprovechándose de su posición dentro de la empresa, actuando con intención alevosa contra cualquier integrante de la misma, cualquiera que sea su rango.

10. Cualquier atentando contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad, así como contra el respeto debido entre todas las personas que integran la empresa.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

19.3 Se consideran faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

No se considera injustificada la falta al trabajo siempre que el hecho de una detención haya sido puesto en conocimiento de la dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia del trabajo. En todo caso, la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia del trabajo por causa de detención.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante el Comité de empresa o Delegados de personal si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, sin mediar autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad;



la reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5. El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. El traslado a los clientes de información relativa a la vida interna y/o gestión de la empresa, o sus relaciones laborales con terceros, siempre que represente un perjuicio potencial para la empresa.

### **Artículo 20. Sanciones.**

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Multa de un día de haber.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a la categoría superior.

Multa de uno a seis días de haber.

Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

## 20.1 Tramitación y procedimiento:

20.1.1 La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, las que se refieren a faltas graves o muy graves.

20.1.2 Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos en que la empresa estime oportuna su tramitación. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita por la Dirección de la empresa, con las designaciones del instructor y del secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de «falta muy grave», si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

20.1.3 Las sanciones impuestas por faltas «graves» o «muy graves» serán recurribles ante el Juzgado de lo Social en el plazo de veinte días hábiles.

20.1.4 Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

20.1.5 Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la empresa, a través del Comité de Empresa o Delegados del Personal, de los actos que supongan un abuso de autoridad de sus jefes inmediatos o superiores. Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, el Comité de Empresa o Delegados del Personal deberán formular la oportuna denuncia ante la Delegación de Trabajo.

### **Artículo 21. Antigüedad.**

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en



cuenta el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien por servicios prestados o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa, así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados a la empresa, cualquiera que sea la categoría en la que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando este pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Las bonificaciones por año de servicio devengarán por trienios a razón de 5% cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio.

Todo trabajador que cumpla trienios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

### **Artículo 22 Prestaciones por enfermedad o accidente de trabajo.**

El personal de la empresa, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive en enfermedades de más de treinta días, complementarán las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidentes de trabajo hasta el 100 por 100 del salario real durante un plazo máximo de diez meses a partir de la baja, y sin que pueda exceder de 10 meses al año.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores y a la MATEP, que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, preferentemente en el sistema público, pudiendo optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social, Osakidetza o Servei Catala de la Salut (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-MATEPs).

### **Artículo 23. Liquidación y pago.**

La liquidación y el pago del salario anual se harán de acuerdo a lo recogido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante se podrán percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## Artículo 24. Dietas y desplazamientos.

El personal desplazado de su centro de trabajo por razones laborales tendrá derecho a que se abonen los viajes, las comidas y las estancias, por parte de la empresa, en concepto de dietas, que son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades de trabajo. Dichos gastos deberán ser siempre justificados.

### 24.1 Dentro del Estado español:

a) Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan, serán para el año 2010:

Desayuno	3,28 €.
Comida	18,38 €.
Cena	13,18 €.
Kilómetro	0,36 €.

Los gastos de alojamiento serán por cuenta de la empresa y la categoría del establecimiento hotelero no será inferior a tres (3) estrellas.

b) Para el personal desplazado a un centro de trabajo situado a 25 km o menos de su centro de trabajo habitual, se abonará la cantidad de 19,00 €/día para el año 2010 y 20,00 €/día para el año 2011, por todos los conceptos de dieta desde el inicio del desplazamiento. Los gastos de carácter extraordinario de sábados y festivos serán siempre justificados.

Para años sucesivos las dietas consistirán en las dietas del año anterior más el IPC real.

La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establezcan las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

### 24.2 Desplazamiento al extranjero:

24.2.1 Estancias inferiores a tres meses: Gastos a cargo de la empresa derivados de:

a) Estancia en hotel de categoría equivalente a tres (3) estrellas nacional con lavandería incluida.

b) Gastos totales de manutención.

c) Gastos totales de transporte como vehículos de alquiler; combustible; taxi, etc.

Teléfono de empresa.

Seguro de accidentes, enfermedad y cualquier eventualidad (secuestro, extorsión, etc.).

La empresa abonará por adelantado un anticipo para cubrir los gastos básicos del desplazamiento del primer mes.

24.2.2. Estancias superiores a tres meses: Estos desplazamientos serán voluntarios y por un período determinado.

Gastos a cargo de la empresa derivados de:

a) Estancia en hotel de categoría equivalente a tres (3) estrellas nacional con lavandería incluida.

b) Gastos totales de manutención.

c) Gastos totales de transporte como vehículos de alquiler; combustible; taxi, etc.

Teléfono de empresa.

Seguro de accidentes, enfermedad y cualquier eventualidad (secuestro, extorsión, etc.).

La empresa abonará por adelantado un anticipo para cubrir los gastos básicos del desplazamiento del primer mes.

Otro tipo de compensación se regulará por el contrato celebrado al efecto.

Por el desplazamiento a incorporación de destino en el extranjero, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de descanso en su domicilio de origen cada tres meses sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

En caso que por necesidades de obra dicho desplazamiento tuviera que ser prorrogado, el aplazamiento no podrá ser superior a tres meses y el trabajador percibirá una compensación económica cuya cuantía será fijada en negociación entre las partes. Los días de descanso podrán acumularse con las vacaciones anuales. Los días de descanso, podrán acumularse incluso con las vacaciones anuales, Semana Santa o Navidad.

Cuando la empresa necesite desplazar a trabajadores al extranjero, se regulará por el contrato celebrado al efecto, con sumisión estricta a la legislación española y al presente convenio. En consecuencia dichos trabajadores tendrán como





mínimo, los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español.

### **Artículo 25 Rescisión de contrato.**

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la dirección de la misma con un mínimo de 15 días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad que estuviesen devengados, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasiona a la empresa.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo la Dirección de la Empresa deberá comunicar al trabajador con al menos 15 días de antelación, su intención de rescisión, finalización o renovación del contrato que hasta el momento le liga a la empresa.

### **Artículo 26 Derecho de reunión y libre sindicación.**

26.1 La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a sus trabajadores el derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

26.2 La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

### **Artículo 27 Derechos y deberes de los sindicatos.**

27.1 La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos existentes en la misma, en representación de los trabajadores del sector, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en las condiciones establecidas en el apartado 1 del artículo 26.

27.2 Los citados sindicatos podrán remitir información a todos los centros de trabajo, a fin de que aquella sea distribuida por sus afiliados fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

27.3 En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos estén debidamente



implantados en el centro a través de los trabajadores afiliados a ellos, podrán insertar comunicaciones.

27.4 En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

27.5 Cuando dichos sindicatos aleguen poseer derecho o hallarse representados mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo afectado por el presente Convenio, deberán acreditarlo de modo fehaciente, a requerimiento de la dirección de la empresa, reconociendo ésta acto seguido a los citados Delegados su condición de representantes del sindicato a todos los efectos.

27.6 Los Delegados a que se refieren los dos apartados anteriores deberán ser trabajadores en activo de la empresa y designados de acuerdo con los Estatutos del sindicato que representan. Estos Delegados serán preferentemente miembros del Comité de Empresa. Las funciones de los Delegados reconocidos de acuerdo con lo pactado en el presente artículo serán las siguientes:

A) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa.

B) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

C) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa o Delegados del personal, de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente se les comuniquen.

D) Serán oídos por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

E) Asimismo, serán informados y oídos por las direcciones de la empresa y con carácter previo en los siguientes casos:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2. En materia de expediente de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de

trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses generales de todos los trabajadores.

3. En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

5. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

6. Los Delegados ceñirán su tarea a la realización de funciones sindicales que les son propias.

7. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

8. Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia provincial, nacional o estatal de las centrales sindicales a que se refiere el contexto del presente artículo y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de las modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, siempre que subsistiera el contrato, si lo solicitara en un mes al finalizar el desempleo del mismo.

### **Artículo 28. Comité de Empresa y Delegados del Personal.**

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa y los Delegados del Personal tendrán las siguientes:

a) Ser informados mensualmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.

b) Anualmente, tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la



memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informados con la debida antelación de los cierres totales o parciales de la empresa o centros de trabajo, así como del cambio o traslado de los mismos.

d) Ser informados del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la empresa.

f) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o de pacto, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de un política nacional de empleo.

### **Artículo 29. Garantía de los representantes de los trabajadores.**

a) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados del Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación.

b) No se computarán dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de las funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa como componentes de las comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

c) El Delegado sindical podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores está concedido para Delegados del Personal y miembros del Comité de Empresa, que pertenezcan a su mismo sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación sólo se podrá efectuar si así es manifestado por la central sindical a la que pertenecen dichos miembros.

d) Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las centrales





sindicales, siempre que la convocatoria sea notificada a la empresa desde que se tenga conocimiento de la misma y con una antelación de 15 días naturales.

Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 30. Reconocimiento médico.**

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico con periodicidad anual. En todos los casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate a juicio de la Mutua Patronal para lo que el Comité de Seguridad y Salud Laboral le facilitará los puestos de trabajo del personal. Serán de cargo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos.

La empresa, bajo supervisión del Comité de Seguridad y Salud Laboral garantizará la máxima calidad posible de estos reconocimientos médicos.

### **Artículo 31. Derecho supletorio.**

El Estatuto de los Trabajadores será de aplicación en lo no previsto en el presente Convenio, que se acoge, durante la vigencia del mismo, a las prescripciones que sobre acuerdos o convenios prevé el párrafo 2.º del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 84.3 de dicho Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 32. Excedencias.**

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

### **Artículo 33. Excedencia voluntaria.**

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

### **Artículo 34. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o



elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

A la excedencia forzosa, o la situación de equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

### **Artículo 35. Retribuciones.**

Las retribuciones durante la vigencia del presente Convenio serán:

Durante 2010: Subida del 0,8 % sobre los salarios del 2009 desde el 1 de enero de 2010.

Durante 2011: Subida del IPC del 2010 más 0,5 puntos.

### **Artículo 36. Contratos de relevo.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar contrato de relevo conforme a la legislación vigente, de modo que se rejuvenezca la plantilla.

### **Artículo 37. Salud laboral.**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los distintos centros de trabajo de la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger la salud.

En cuantas materias afectan a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar o reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los daños a la salud en el trabajo, y la previsión de combatir los riesgos laborales en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas







preventivas más adecuadas.

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórico-práctica suficiente en materia preventiva desde el momento de contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. El trabajador estará obligado a cooperar en la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los trabajadores estarán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores, conforme a la Ley 31/1995, elegirán entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal) los Delegados de Prevención a los que será de aplicación las garantías de dicha Ley.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva a lo dispuesto en el artículo 37 del Ley 31/1995.

Ropa de trabajo: La empresa facilitará la ropa de trabajo adecuada y necesaria para el desempeño del trabajo, así como los EPI's (equipos de protección individual) exigidos. El trabajador estará obligado a devolver la usada cuando se facilita la nueva o en todo caso cuando cese en la empresa. Cuando la actividad se desarrolle a la intemperie se facilitará como ropa invernal un anorak con una vida útil estimada en dos años, con la misma obligación de devolución que la del resto de la ropa de trabajo.

### **Artículo 38. Fomento de lenguas autóctonas (euskera y catalán).**

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen se redactarán en castellano y en euskera y/o catalán siempre que sea posible. En caso de litigio se usará sólo la versión en castellano. En el caso concreto de este Convenio, el mismo quedará redactado en castellano.

### **Artículo 39. Horas extraordinarias.**

39.1 Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2 del presente artículo. En cualquier caso la realización será voluntaria y su número no pasará de 80 horas al

año.

39.2 Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurren alguno de los siguientes casos:

39.2.1 Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

39.2.2 Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada de trabajo resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, a través de la Dirección Técnica, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo a través de nuevas contrataciones por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.

c) Por no poder encontrar personal con la calificación adecuada al puesto correspondiente.

39.2.3 Cuando los clientes tengan la necesidad de periodos de trabajo intenso (paradas o similar) y la empresa se vea obligada a dar ese servicio y el trabajador preste su conformidad.

39.3 Las horas extras que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2 serán compensadas con tiempo de descanso. Dicha compensación se efectuara de la siguiente manera:

Tabla compensación temporal:

<b>Hora extra</b>	<b>Valoración</b>
Hora extra en día laborable.	Las 2 primeras horas por 1,15 horas.
	La 3. <sup>a</sup> y sucesivas horas por 1,25 horas.
Hora extra en sábado, domingo y festivo.	Sábado por 1,25 horas.
	Festivo y nocturno por 1,50 horas.
Hora extra en festivos concretos (Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo).	Todas las horas por 2 horas.

Nota: En caso de tener que realizar horas extras en horario nocturno, estas tendrán el plus de nocturnidad (30 €), proporcional a la cantidad de horas extras nocturnas que se realicen.



El trabajador comunicará a la empresa las fechas del disfrute del tiempo libre compensatorio con 7 días de preaviso y se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el periodo definitivo de disfrute compensatorio. Esta compensación se efectuará lo antes posible y como máximo antes del día 31 de julio del siguiente año.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de Fuerza Mayor y en aquellos que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir las circunstancias previstas en los puntos 39.2.1, 2 y 3. En este caso, esas horas se abonarán de la siguiente manera, salvo acuerdo negociado:

La compensación económica se realizará con los mismos coeficientes que se aplican en tabla de «Compensación temporal». Esta compensación será efectiva en la nomina correspondiente al mes siguiente.

Después de realizar horas nocturnas (entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente), el trabajador, a continuación, tendrá derecho a un mínimo de 12 horas de descanso antes de incorporarse a su puesto de trabajo ordinario. El día en que acabe la jornada nocturna será contado como día laborable.

39.4 Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente de las horas extras realizadas en la empresa.

#### **Artículo 40. Fuerza mayor.**

En los casos de fuerza mayor expresamente mencionados en la Ley y en aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que previstos fueran inevitables, al trabajador no se le podrá exigir responsabilidad alguna.

#### **Artículo 41. Seguro de responsabilidad civil, firma de proyectos, dirección facultativa y coordinación de seguridad.**

La empresa por su cuenta mantendrá un seguro de responsabilidad civil profesional que cubra las responsabilidades civiles en que pudieran incurrir los ingenieros en el desempeño de sus deberes y funciones profesionales.

La empresa asumirá el pago de las cuotas de colegiación de aquellos titulados que firmen proyectos, direcciones facultativas y coordinación de seguridad.

Tablas salariales vigentes durante 2010.

<b>Categorías</b>	<b>Total año - Euros</b>
Titulados	

Técnico Superior y asimilado	25.708,95
Técnico Grado Medio	23.049,42
<i>Personal técnico</i>	
Jefe de Departamento	23.049,42
Jefe Grupo	21.852,79
Supervisor	21.852,79
Delineante Proyectista	20.566,78
Delineante Proyectista de 2.ª	19.795,37
Técnico especialista	19.023,94
Técnico Especialista Informático	19.023,94
Delineante de 1.ª	19.023,94
Delineante de 2.ª	15.682,79
Auxiliar Técnico	12.551,78
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe Administrativo de 1.ª	21.852,79
Jefe Administrativo de 2.ª	20.438,37
Oficial 1.ª Administrativo	19.023,94
Oficial 2.ª Administrativo	16.453,77
Auxiliar Administrativo	14.910,90
Secretario	12.551,78