



## **VII CONVENIO, COLECTIVO DE ECA, ENTIDAD COLABORADORA DE LA ADMINISTRACIÓN S.A.U.**

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9005662), que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 9 de junio de 2008.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **VII CONVENIO, COLECTIVO DE ECA, ENTIDAD COLABORADORA DE LA ADMINISTRACIÓN S.A.U.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Objeto.**

1.1 Partes negociadoras. El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

#### **Artículo 2. Firmantes.**

2.1 La representación social de la empresa está formada por: D. Angel Cantero Carbó, D. Rafael Martín Rodríguez, D. Luis Expósito García, D. Jaime Blade González, D. Juan Antonio Castro Bañeres y D. José Tomas Campomanes Cubi, la representación empresarial está formada por: D. Ramon Roch Noguera y D. Manuel Jiménez Ramírez.





### **Artículo 3. Ámbito.**

3.1 Territorial y Funcional. Este convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. tiene en todo el territorio español, asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., pueda poner en funcionamiento en el futuro.

3.2 Personal. El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., salvo los excluidos en el artículo 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 el personal de dirección de la empresa, asimismo el presente convenio podrá ser de aplicación a otras Empresas del Grupo ECA, siempre previo acuerdo con la representación de los trabajadores de las mismas.

3.3 Temporal. El presente convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2008 y concluirá el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 4.

### **Artículo 4. Denuncia y revisión.**

4.1 Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte la revisión del mismo, con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

4.2 La parte que formule la denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el párrafo anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia.

La Mesa negociadora se constituirá en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de entrega de las propuestas para la revisión.

4.3 También podrán denunciar el Convenio de común acuerdo y en cualquier momento siempre que todos los miembros que representan la parte social y los que representan a la empresa así lo decidan por unanimidad. Las partes en el plazo máximo de 1 mes realizarán sus propuestas de revisión y la Mesa Negociadora se constituirá en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la entrega de las propuestas para la revisión.





4.4 Si denunciado el convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado, en todos sus términos, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, pactando las partes las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

5.1 Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquiera otras causas.

5.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

### **Artículo 6. Normas supletorias.**

6.1 En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

6.2 Los pactos contenidos en el presente convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

7.1 Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiera expresamente.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria.**





8.1 Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los trabajadores que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio y dos representantes de la dirección de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

8.2 Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

8.3 Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por su Presidente, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de 15 días. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

## **Capítulo II. Condiciones generales del trabajo.**

### **Artículo 9 Ingreso y Contratación.**

9.1 Es facultad exclusiva de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., la creación de nuevos puestos de trabajo, así como el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La Dirección de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

La empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, limitándose únicamente a las titulaciones o calificaciones necesarias que requiera el desarrollo del puesto de trabajo.

ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., podrá realizar cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente, entre ellos contratos formativos, temporales, para el fomento de la contratación indefinida, etc. 9.2 Contratos formativos:



9.2.1 Contratos en Prácticas: ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. podrá establecer contratos en prácticas en las condiciones previstas en la actual regulación laboral o las que puedan irse regulando en el futuro para cualquier puesto de trabajo o categoría profesional de los distintos grupos profesionales, de una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un ciclo formativo de grado medio o superior y/o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes o de los requisitos que en cada momento establezca la Ley.

Se establece un período de prueba para los contratos en prácticas de seis meses para el personal titulado medio o superior y de tres meses para los demás trabajadores.

9.2.2 Contratos para la formación: ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. podrá, en virtud de la actual regulación laboral o de las que se puedan regular en el futuro, establecer contratos para la formación con las condiciones que en cada supuesto se determine y en la actualidad tendrá la posibilidad de establecer contratos para la formación en las siguientes condiciones: Los contratos para la formación tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de cualquier puesto de trabajo que no requiera titulación pero sí un nivel de cualificación. Se podrá establecer con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Desempleados minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Desempleados en situación de exclusión social.

Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

La duración mínima será de seis meses y máxima de dos años.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por 100 de la jornada





máxima establecida en este convenio, y su distribución será en régimen de alternancia o concentración, dependiendo de las características del puesto de trabajo a desempeñar.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificado de la administración pública competente que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la que se fija en la tabla salarial con la reducción proporcional al tiempo de formación teórica dedicado en su caso. 9.3 Contratos temporales:

9.3.1 Contrato de obra o servicio determinado: ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. podrá realizar contratos por obra o servicio determinado al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, con sustantividad propia, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, y que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directamente relacionados con la actividad de la empresa.

A título enunciativo y no limitativo, a continuación se identifican las tareas o trabajos que se podrán cubrir por contratos de esta naturaleza:

Inspección de canalización y sistemática de gas. Altas y Transformación de aparatos de gas.

Inspección eléctrica de alumbrado público.

Inspección de limpieza viaria y entorno ambiental urbano.

Inspección de la construcción de gaseoductos.

Inspección de centrales térmicas, de ciclo combinado, nuclear y papelera.

Inspección y control de calidad de instalaciones de gas.

Trabajos de lecturas de contadores de gas.

Trabajos de gestión de cobros de recibos.

Inspección de sistemática eléctrica.

Inspección, verificación de fugas y aislamientos eléctricos.

Inspección eléctrica y verificación de equipos de medida.





Supervisión e inspección de montajes mecánicos y obra civil.

Grabación de datos, escaneo, digitalización y archivo de documentos para clientes.

Trabajos de caracterización de residuos sólidos urbanos.

Inspección y control de la construcción de líneas de alta tensión.

Coordinador de seguridad y salud en obras.

Direcciones facultativas de obras.

Diseño, desarrollo y/o impartición de cursos de formación.

Así como otras que puedan surgir de las mismas o similares características.

9.3.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., podrá celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

9.3.3 Contrato de interinidad: Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., podrá cubrir los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

9.4 Contratos para el fomento de la contratación indefinida: ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., podrá transformar en contrato para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de lo establecido en la



legislación vigente o en cualquier otra disposición legal que lo modifique, cualquier contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que estén en vigor, en cualquier momento de la vigencia de los mismos o a su término.

### **Artículo 10. Procedimientos de trabajo.**

10.1 Todo el personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. vendrá obligado a confeccionar de forma esmerada y completa los albaranes o seguimientos de trabajo que serán conformados por el cliente.

Todo el personal de ECA. Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. vendrá obligado a confeccionar diariamente a través de la aplicación informática el Parte del Empleado, que se accede al mismo a través del portal corporativo, en el que se encuentra el manual del usuario.

Asimismo, todo el personal vendrá obligado a cumplir con el Sistema de Gestión Integrado de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. o cualquier manual o procedimiento que sea aprobado por la empresa.

### **Artículo 11. Normas de imagen e indumentaria.**

11.1 Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios técnicos y atención al cliente, el empleado estará obligado a dar de sí mismo y de la empresa una buena imagen. Para ello, deberá ser cuidadoso en su aseo personal y en su indumentaria.

El empleado deberá ser educado y correcto en el trato con el cliente y con el personal de la compañía.

### **Artículo 12. Período de prueba.**

12.1 El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante este período tanto el trabajador como ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato, salvo las establecidas en los artículos 13 y 14 del presente Convenio.

### **Artículo 13. Cese de trabajadores y preaviso.**

13.1 El trabajador que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con

una antelación mínima de treinta días a la fecha de la baja.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

Por otra parte, la empresa se obliga a cumplir en los contratos de duración determinada cuya duración sea superior a 1 año a comunicar la finalización del mismo o de sus prórrogas con una antelación de treinta días, a excepción del contrato por obra o servicio determinado superior al año cuyo preaviso será de 15 días, cuyo incumplimiento dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

#### **Artículo 14. Política de formación.**

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

El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.

La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

La adaptación de los nuevos empleados a la empresa.

Un mejor desarrollo profesional creando expectativas de promoción y ascensos.

La homologación de las certificaciones acreditativas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

La empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, escuelas técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, asimismo, la empresa desarrollará anualmente, en la medida de sus necesidades, Planes de Formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos contenidos y especialidades del que dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores estarán obligados a adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas, para ello se obliga a acudir a los cursos, foros, conferencias que se organicen a tales fines.



El incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutivo de sanción según lo establecido en el capítulo de régimen disciplinario.

La empresa adaptará la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por la misma.

### **Artículo 15. Formación y permanencia.**

15.1 El personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, que reciba una formación teórica y/o práctica como especialización profesional para su trabajo específico o para poner en marcha proyectos determinados y que esta formación suponga un coste para la Empresa, se establece la obligatoriedad para estos trabajadores de permanecer en la Empresa durante un año en el caso que el importe de la formación sea inferior a 1500 € y en el caso de que sea superior a este importe, el trabajador deberá permanecer en la Empresa por un plazo de dos años.

En caso de causar baja voluntaria antes de transcurrir el año o los dos años en su caso, vendrán obligados a satisfacer una indemnización a la empresa en concepto de reintegro por el coste de la formación recibida consistente en la totalidad del importe del curso más las derivadas de la realización del mismo.

ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento, entendiéndose por liquidación, todo concepto pendiente de pago al trabajador.

Se hará constar la obligación de permanencia y la cláusula de penalización en el contrato de trabajo de cada persona afectada, en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 16. Movilidad funcional.**

16.1 Se entiende por movilidad, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría.

Se acuerda la movilidad interna, siempre que existan razones técnicas y organizativas que justifique dicha medida al objeto de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, siempre que sean por tiempo imprescindible para su atención.

En los cambios a puestos de inferior categoría, se respetarán las percepciones del puesto de origen, así como la categoría, que se mantendrán a título personal. El personal afectado por estos cambios tendrá un derecho prioritario de retorno a un puesto de su categoría.





En los cambios de puesto de trabajo a una categoría superior, se percibirá automáticamente el salario de la nueva categoría y de las demás percepciones derivadas de la misma, volviéndose a la situación económica anterior cuando se regrese al antiguo puesto.

Para tener derecho a ocupar un puesto de coordinador, jefe de actividad o jefe de sección en ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., es necesario haber desarrollado dicha función durante un periodo efectivo de seis meses ininterrumpidos o de ocho meses alternos durante dos años, sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución económica correspondiente a la mayor categoría, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

### **Artículo 17. Movilidad geográfica.**

17.1 La actividad que desarrolla ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. es una actividad fundamentalmente itinerante y móvil y que consiste, en el examen de los diseños, productos, equipos, procesos e instalaciones industriales, para verificar su conformidad a lo establecido en los reglamentos técnicos de ámbito estatal, o a especificaciones técnicas de carácter voluntario, o a evaluaciones en base a juicio profesional sobre las mismas, e inspecciones técnicas en general por todos los países del mundo. La inspección de los procesos industriales incluye la del personal, medios, tecnología, metodología y demás aspectos organizativos y operativos englobados en las denominadas auditorías.

En consecuencia, todo el personal está contratado para tal fin, y vendrá obligado a desplazarse a las industrias o instalaciones de los clientes o a otro centro de trabajo de la propia empresa, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, sin que, por tanto, sea de aplicación lo dispuesto en el Artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del derecho a las compensaciones económicas específicas que para tales supuestos se establece en el presente convenio. En determinados casos y circunstancias excepcionales la empresa negociará individualmente con el trabajador los desplazamientos y las compensaciones a que hubiera lugar.

17.2 Desplazamiento. Preaviso. ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar, en los plazos siguientes:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 1 y 3 días se preavisará con una antelación mínima de 12 horas naturales.

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 4 y 7 días se preavisará con una antelación mínima de 24 horas naturales.

Si la duración del desplazamiento fuese de 8 a 30 días se preavisará con 48 horas naturales de antelación al mismo.



Si la duración del desplazamiento fuese superior a 30 días el preaviso se comunicará con 72 horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el preaviso se comunicará con cinco días naturales de antelación.

Si el desplazamiento tuviera lugar fuera del territorio nacional, sea cual fuere la duración del mismo, se preavisará con un mínimo de diez días naturales.

17.3 Vehículo automóvil. Siendo condición indispensable y requisito fundamental para desplazarse y poder desarrollar el trabajo encomendado la aportación de vehículo automóvil, se establece la obligación de que sea aportado por el trabajador, así como de estar habilitado legalmente para su conducción.

El vehículo automóvil y la habilitación legal para su conducción, que deberá aportar el trabajador, es el elemento esencial para la prestación de la relación laboral y que tiene su causa en la realización del trabajo y la aportación del medio de transporte indispensable para su ejecución y rentabilidad.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo automóvil (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador a quien ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., abonará los gastos de locomoción de acuerdo con lo que se establece en el Artículo 17 del presente convenio.

El trabajador se obliga expresamente a mantener el seguro del vehículo vigente en todo momento y los gastos del mismo serán a su cargo y riesgo. Quedan excluidos de la obligación de aportar vehículo el personal administrativo.

### **Artículo 18. Dietas y kilometraje.**

18.1 Como ha quedado dicho por razón de la actividad de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. y para desarrollar su cometido, el personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. está obligado a desplazarse constantemente por todo el territorio nacional y por todos los países del mundo aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo. A tal efecto se establece el siguiente régimen de dietas y kilometraje.

18.2 Dietas: Las dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual.

La cuantía de las dietas diarias que satisfará ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. y no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos para el Estado Español, es la siguiente:





A.-Dietas de 1 a 7 días.

El importe de las dietas para todas las categorías es de 78 €.

B.-Dietas de 1 a 30 días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 45 €.

C.-Dietas de más de 30 días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 28 €.

Estos importes se abonarán desde el 1 de junio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Estos importes serán revisados con el IPC anual el segundo, tercero, cuarto y quinto año de vigencia de este Convenio.

Si el tiempo de desplazamiento es igual o inferior a 7 días se percibirán en concepto de dietas los importes del punto A; si es igual o inferior a 30 días serán de aplicación lo estipulado en el punto B; y si el tiempo de desplazamiento supera los 30 días se percibirá lo estipulado en el punto C.

En todos los casos los importes establecidos se percibirán desde el primer desplazamiento, teniendo en cuenta que las vacaciones o festividades no interrumpen el mismo.

En el supuesto de tratarse de distinto desplazamiento el cómputo de los días deberá reiniciarse.

Las dietas para todo el personal de la empresa son las establecidas en los párrafos anteriores a excepción de las obras específicas que la empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

18.3 Manutención media dieta: Cuando el trabajador no pueda regresar a comer o cenar a su domicilio por encomendarle ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. trabajos en lugar distinto del habitual tendrá derecho a percibir el importe de 10 € en concepto de media dieta por la comida o cena.

Este importe se abonará desde el 1 de junio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008. Para los años siguientes de vigencia del convenio cada año se incrementará en el IPC el importe de la media dieta. Serán incompatibles con las fijadas en el punto 18.2.

18.4 Kilometraje: El valor del kilometraje a pagar al personal que utiliza su



vehículo automóvil propio, en desplazamientos por cuenta de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. se establece del siguiente modo:

Tomando como referencia el Nacional Dato Base Índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes del mes de diciembre de 2007, publicado por el Instituto Nacional de Estadística que era de 109,641 y que la empresa abonaba el importe 0,31 € por kilómetro.

La variación mensual que se produzca en el indicado índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes a nivel nacional, hará incrementar o decrementar el precio establecido de 0,31 € por kilómetro.

Ejemplo: Nacional Dato Base. Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes.

Índice. Precios. Diciembre 2007.	Índice 109,641	Se abonaron 0,31 € por kilómetro.
----------------------------------	-------------------	-----------------------------------

	<b>Aumento</b>	<b>Acumulado</b>
Variación mensual enero 2008.	Incremento 0,1%.	0,1% Se abona 0,31 €/km.
Variación mensual febrero 2008.	Incremento 0,1%.	0,2 % Se abona 0,31 €/km.
Variación mensual marzo 2008.	Incremento 4,2%.	4,4 % Se abona 0,32 €/km.

y así sucesivamente se aplicará mensualmente el incremento o decremento de la variación mensual del Índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes.

18.5 Ayuda Kilometraje: Para todo el personal que realice su trabajo en las ciudades de Barcelona y Madrid y que utilicen su vehículo automóvil propio por cuenta de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. para realizar su trabajo, percibirán una ayuda kilometraje mensual de 50€ siempre que trabajen un mínimo de 11 días laborables al mes dentro de dichas ciudades.

### **Capítulo III. Clasificación profesional.**

#### **Artículo 19. Clasificación profesional.**

19.1 La estructura profesional recogida en este capítulo introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación de este convenio.

Se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

Grupo personal técnico y de inspección.

Grupo personal gestión y administración.



Grupo personal subalterno.

Dichos grupos profesionales se dividirán en subgrupos, los cuales encuadran todas las categorías profesionales, cuyas definiciones son enunciativas pero no limitativas.

Grupo Personal Técnico y de Inspección.

Personal de Inspección.

Jefe de Sección.

Es el empleado que con título de ingeniero superior, ingeniero técnico o equivalente, o técnico con 5 años o más de experiencia en las actividades de la sección, un mínimo de 6 meses de experiencia en la empresa, es jefe de una sección en una delegación o centro de trabajo. Su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización en su unidad siguiendo las pautas marcadas por sus superiores, así como llevar la gestión y captación de clientes en el ámbito territorial de su área de actuación.

Es el responsable de su sección, de la formación de su personal y de que se garantice la calidad y la seguridad técnica de los trabajos ejecutados por aquella.

Jefe de Actividad.-Es el empleado que con título de ingeniero superior, ingeniero técnico o equivalente, o técnico con 2 años o más de experiencia en los campos de su actividad, está cualificado en los campos en que debe realizar inspecciones y un mínimo de 6 meses de experiencia en la empresa, es jefe de una o varias actividades en una delegación o centro de trabajo.

Su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización de su unidad, siguiendo las pautas marcadas por sus superiores, así como llevar la gestión y captación de clientes en el ámbito territorial de su área de actuación. Es el responsable de su unidad, de la formación de su personal, de que éstos ejecuten correctamente sus tareas y de que se garantice la calidad y la seguridad técnica de los trabajos ejecutados por aquella.

Coordinador.-Es el empleado ingeniero superior, ingeniero técnico o equivalente, o con experiencia en los campos a coordinar, cualificado como inspector al menos en el campo a coordinar y con 6 meses de experiencia en la empresa, que es responsable de la coordinación de un grupo de trabajadores técnicos y administrativos adscritos a una unidad operativa superior y que auxilia al jefe de la misma en funciones de distribución y supervisión de las tareas técnicas y comerciales de la unidad que le sean asignadas o delegadas y le sustituye cuando así se disponga.

Jefe de Equipo.-Es el empleado que, con o sin titulación, realiza trabajos de





inspección o de ensayo que puedan requerir la manipulación de las instalaciones y que lleva la programación de un equipo de trabajadores y auxilia al Coordinador o Jefe de Sección en las tareas de coordinación y supervisión.

Inspector Superior.-Es el empleado que reúne los requisitos del inspector, hace trabajos de inspección y tiene los conocimientos, habilidades y calificación y está capacitado para realizar inspecciones con alto grado de responsabilidad.

Inspector Coordinador de Seguridad y Salud.-Es el empleado que reúne los requisitos del inspector, que hace trabajos de inspección y que además tiene la titulación y conocimientos requeridos y ejerce las labores de coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción.

Inspector.-Es el empleado que con la carrera de ingeniero superior, ingeniero técnico terminada o estudios universitarios equivalentes a titulado grado superior o titulado grado medio o a falta como máximo de proyecto final de carrera o la tesis de licenciatura, es el nivel II en, al menos, 3 técnicas END o está cualificado como inspector, al menos, en una actividad técnica de inspección o de ensayo de laboratorio, y que realiza trabajos de inspección o de ensayo. También es el empleado que hace trabajos de inspección que no requieran titulación o el empleado que hace los seguimientos de lecturas.

#### Personal Técnico

Técnico.-Es el empleado que con formación de FP 1, FP 2 o ciclos formativos adecuado o con licencia de operador de instalaciones radiactivas o formación equivalente tiene experiencia en inspección o ensayos, conoce las técnicas de su campo de actuación (soldaduras, montaje, metalurgia, radiactividad, análisis químicos, etc.) y es capaz de aportar ideas para la solución de los problemas de inspección o ensayo, también es el empleado que realiza labores de digitalización de documentos.

Técnico de Cálculo o Diseño.-Es el empleado que sin precisar titulación coadyuda, con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la unidad operativa o subunidad operativa en la que trabaja al desarrollo de las funciones específicas de los técnicos titulados.

Técnico Documentalista.-Es el empleado que con o sin titulación es especialista en la gestión y organización de documentación.

Técnico no Titulado.-Es el empleado que sin precisar titulación coadyuda, con responsabilidad limitada, en los trabajos que realizan los técnicos bajo supervisión de los mismos.

Auxiliar Técnico.-Es el empleado que sin formación específica ayuda con responsabilidad limitada al desarrollo de las funciones de los técnicos, técnicos





END, del personal de laboratorio o en las de gestión comercial. También es el empleado que iniciándose en la rama de delineación, realiza funciones auxiliares sencillas, también es el empleado que auxiliará a los técnicos documentalistas y en las labores de digitalización.

Auditor.-Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior, con 4 años de experiencia profesional con completa dedicación, de los que, por lo menos, 2 deberá haber desempeñado actividades relacionadas con el aseguramiento de la calidad como inspector de organismos de control de certificación o inspección y que tiene la calificación de auditor por lo menos en un campo de actuación.

Asesor.-Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior con 5 años de experiencia profesional con completa dedicación y responsabilidad en el campo del diseño, la fabricación, la inspección o certificación de calidad, o que posee, al menos experiencia de 1 año como auditor.

Consultor.-Es el empleado que con titulación universitaria de grado medio o superior, con 2 años de experiencia profesional, de los cuales uno lo será en funciones relacionadas con el aseguramiento de la calidad, realiza tareas de consultoría y formación.

Formador.-Es el empleado que con o sin titulación es experto en la materia a impartir, que podrá formar tanto al personal interno como externo.

#### Personal de Oficinos

Profesional de Oficio.-Es el empleado que, con o sin titulación realiza trabajos de inspección o de ensayos que pueden requerir la manipulación de instalaciones o equipos.

Oficial de Almacén.-Es el empleado que lleva el control y la gestión del almacén tanto a nivel informático como físico y funcional. También hará labores de carga y descarga y dadas las características específicas del lugar de trabajo podrá utilizar vehículos para el transporte de las cargas.

#### Personal de Laboratorio

Jefe de Laboratorio.-Es el empleado que con titulación media o superior y con experiencia mínima de dos años en la realización de técnicas analíticas complejas y con capacidad de interpretación, dirige y gestiona el laboratorio y su personal. Su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización del laboratorio, es el responsable de su unidad, de la formación de su personal y de que se garantice la calidad y seguridad técnica de los trabajos ejecutados en ella.





**Analista de Laboratorio.**-Es el personal titulado superior o medio que realiza técnicas analíticas complejas con capacidad de interpretación sobre los resultados obtenidos.

**Auxiliar de Laboratorio.**-Es el personal con título de FP II, FP I o ciclos formativos adecuados similares y con cualificación suficiente o con experiencia en tareas similares, con capacidad para la realización de tareas auxiliares, preparación de muestras y algunas determinaciones analíticas bajo la supervisión de un técnico superior o medio cualificado.

#### Personal Médico

**Médico.**-Es el empleado que dispone de la especialidad de medicina en el trabajo y se ocupa de la vigilancia de la salud de los trabajadores y colabora con los miembros del servicio de prevención de riesgos laborales.

**ATS/DUE.**-Es el empleado que dispone de la especialidad de Diplomado Universitario de Enfermería de Empresa (ATS/DUE de empresa) y asiste y colabora con el médico de empresa en las tareas relativas a la vigilancia y la salud.

#### Personal Prevención de Riesgos Laborales

**Técnico Superior PRL.**-Es el técnico que está en disposición del título oficial homologado, para ejercer las funciones de técnico superior que define el RD 39/97, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

**Técnico Medio PRL.**-Es el técnico que está en disposición del título oficial homologado, para ejercer las funciones de técnico intermedio que define el RD 39/97, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

**Técnico Básico PRL.**-Es el técnico que ha superado el curso de nivel básico de 50 h de duración, y está en disposición del título oficial homologado, para ejercer las funciones de técnico básico que define el RD 39/97, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

#### Grupo Personal de Gestión y Administración

##### Personal Administrativo

**Jefe Administrativo de Sección.**-Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de la sección o secciones administrativas, distribuye y dirige el trabajo y aporta iniciativas, con amplios conocimientos de administración y es experto en técnicas administrativas.

**Secretaria/o de Dirección.**-Es el personal administrativo que lleva la



responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por la dirección y tiene conocimiento de tres idiomas, mecanografía y taquigrafía.

Secretaria/o.-Es el personal administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por su director y tiene conocimiento de dos idiomas, mecanografía y taquigrafía. Oficial Administrativo.-Es el empleado con responsabilidad restringida y bajo las órdenes de un superior, realiza funciones administrativas a la máxima perfección y trabajos que requieran cierta iniciativa. Auxiliar Administrativo.-Es el administrativo mayor de dieciocho años que con FPI, FPPI o ciclos formativos adecuados o sin titulación, se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho. Aspirante Administrativo.-Es el administrativo mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años, que ayuda en operaciones elementales administrativas, mecánicas y de mecanografía. Grabador de Datos.-Es el empleado con conocimientos básicos sobre informática a nivel de usuario, que se encargará de procesar documentos, registrando determinados datos relativos a los mismos en un sistema informático.

#### Personal Informático y de Sistemas

Analista-Programador.-Es el empleado con conocimientos sobre lenguajes y metodologías de programación, que se encargará de analizar las necesidades de los usuarios y elaborar un análisis funcional y, posteriormente, diseñar, programar, probar y poner en marcha las aplicaciones derivadas de ese análisis.

Programador.-Es el empleado con conocimientos sobre lenguajes de programación, que se encargará de diseñar, programar, probar y poner en marcha aplicaciones partiendo de los análisis funcionales recibidos de un Analista-Programador.

Técnico de Diseño.-Es el personal con titulación universitaria de grado superior o medio o en posesión de ciclos formativos de grado medio o superior o equivalentes que realiza trabajos de desarrollo multimedia y animación, así como diseño gráfico de programas Web.

Informático.-Es el empleado con conocimientos sobre ordenadores PC, servidores Intel y AS-400, redes y sistemas operativos Windows, que se encargará de instalar y mantener en buen estado la infraestructura informática y de redes así como dar soporte al usuario en cuestiones relativas al uso de dicha infraestructura.

#### Personal Comercial

Técnico Comercial.-Es el empleado que con o sin conocimientos técnicos comerciales y con experiencia y responsabilidad limitada, coadyuva en la preparación de ofertas comerciales y realiza las funciones comerciales que le son





encomendadas.

Comercial.-Es el empleado con o sin conocimientos técnicos comerciales y con o sin experiencia realiza funciones puramente comerciales.

Operador/a Telemarketing.-Es la persona que realiza las tareas de gestión comercial utilizando el teléfono para contactar con clientes potenciales y ofrecerles nuestros servicios.

Grupo Personal Subalterno

Cobrador.-Es el empleado que realiza gestiones y visitas a clientes para la realización del cobro de facturas, así como cualquier otra gestión que se le encomiende.

Mensajero.-Es el empleado que con experiencia suficiente dispone de moto y realiza cualquier gestión de calle que se le encomiende.

Mozo de Almacén.-Es el empleado que realizará labores de carga y descarga y limpieza del almacén, así como la colocación y ordenación de los archivos y dadas las características específicas del lugar de trabajo podrá utilizar vehículos para el transporte de las cargas.

Auxiliar de Archivo.-Es la persona que sin necesidad de titulación realiza trabajos de archivo.

Telefonista-Recepcionista.-Es el empleado que tiene a su cargo el buen funcionamiento, la vigilancia y responsabilidad de la centralita telefónica y las comunicaciones, así como la recepción de las visitas.

#### **Capítulo IV. Jornada de trabajo y descanso.**

##### **Artículo 20. Jornada laboral.**

20.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de 1.826 horas en cómputo anual para 2008, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente sean vigentes.

Como criterio general se distribuirá en 8 horas diarias, de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

La distribución será irregular a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de ECA, Entidad





Colaboradora de la Administración, S.A.U. realice sus funciones de verificación y ensayos.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a dichas circunstancias al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final se encuentre el trabajador realizando la revisión o supervisión de las instalaciones del cliente.

Las jornadas de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre se ajustarán para que la tarde de esos días puedan quedar libres para el trabajador, sin perjuicio de que en las obras o servicios determinados se ajustarán al horario que determine el cliente.

Asimismo las jornadas de los viernes de los meses de julio y agosto se ajustarán de igual manera para que los empleados puedan tener las tardes de los viernes libres sin perjuicio de las obras o servicios determinados en que se ajustarán al horario que determine el cliente.

### **Artículo 21. Prolongación de jornada.**

21.1 El personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas.

El exceso de jornada se compensará dentro de los tres meses siguientes a su realización por tiempos equivalentes de descanso retribuido, o en su defecto, se abonarán al valor de la hora ordinaria.

El personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. o a terceros.

Dichas horas extraordinarias, así como las realizadas para impedir que la





actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones o industrias visitadas no queden paralizadas y hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 3 meses siguientes, no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

### **Artículo 22. Descanso semanal.**

22.1 Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día del domingo, que según las necesidades del trabajo, serán acumulables por períodos de hasta 14 días.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de 14 días las fiestas que se hallen entre la semana.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

23.1 Todo el personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas cada año, en caso de que el personal haga las vacaciones interrumpidas por motivos de trabajo, estas equivaldrán a 22 días laborables, de lunes a viernes. El periodo para el cómputo anual de vacaciones será de 1.º de septiembre de un año a 31 de agosto del año siguiente. En caso de menor permanencia en ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

23.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período del 1 de Junio y 30 de Septiembre, y se preavisará del tiempo de su disfrute con dos meses de antelación como mínimo.

23.3 El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

## **Capítulo V. Condiciones económicas.**

### **Artículo 24. Tabla salarial.**

24.1 Los salarios pactados en el presente convenio para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fijadas, serán los siguientes, teniendo en cuenta que en todas las categorías el salario base irá en función de la cualificación que tenga el empleado y de la experiencia, y estará comprendida entre la banda salarial mínima y máxima establecidas para cada categoría.



Se establece una tabla salarial que va desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008 que se valora en euros. En la que se establece un incremento salarial del 4,2% por cien de las retribuciones básicas de las distintas categorías profesionales.

Para el segundo, tercer, cuarto y quinto año de vigencia de este convenio serán incrementadas las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC anual nacional de final de diciembre del año anterior más 0,5% por cien.

Estos incrementos serán absorbidos por las mejoras voluntarias que hubieren.

Quedando pues establecidos para el primer año de vigencia del convenio desde 1.º de enero de 2008 hasta 31 de diciembre de 2008, una vez incrementado el 4,2% por cien, las siguientes retribuciones básicas de las distintas categorías:

#### 24.1.1 Banda Salarial.

Vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008.

<b>Tablas salariales</b>		
	Salario Base (en euros)	
	Mínimo	Máximo
<b>Grupo Personal Técnico y de Inspección</b>		
Personal de Inspección		
Jefe de Sección	2509,45	2823,12
Jefe de Actividad	1489,60	2442,47
Coordinador	841,39	1682,78
Jefe de Equipo	665,38	1252,49
Inspector Superior	1000,00	2400,00
Inspector-coordinador seg. y salud	850,00	2100,00
Inspector	614,89	2383,27
Personal Técnico		
Técnico	835,87	1538,78
Técnico de Cálculo o Diseño	931,03	1607,14
Técnico Documentalista	840,00	1100,00
Técnico no titulado	720,44	1330,04
Auxiliar Técnico	600,00	826,89
Auditor	1771,54	2326,17
Asesor	1947,26	2509,45
Consultor	1118,12	1756,62
Formador	600,00	1773,39
Personal de Oficinas		

Profesional de Oficio	614,89	1174,23
Oficial de Almacén	677,42	903,23
Personal de Laboratorio		
Jefe de Laboratorio	1100,00	2300,00
Analista de Laboratorio	827,97	1806,47
Auxiliar de Laboratorio	600,00	821,96
Personal Médico		
Médico	903,23	1881,76
ATS/DUE	617,21	790,32
Personal Prevención de Riesgos Laborales		
Técnico Superior PRL	850,00	1900,00
Técnico Medio PRL	725,00	1400,00
Técnico Básico PRL	692,25	1278,00
<b>Grupo Personal de Gestión y Administración</b>		
Personal Administrativo		
Jefe Administrativo	1085,55	1368,57
Secretaria / o de Dirección	1107,38	1598,47
Secretaria / o	972,89	1371,53
Oficial Administrativo	745,70	1089,90
Auxiliar Administrativo	600,00	731,52
Aspirante Administrativo	600,00	700,00
Grabador de Datos	600,00	798,03
Personal Informático y de Sistemas		
Analista Programador	1053,77	1693,57
Programador	903,23	1505,40
Técnico de Diseño	850,00	1450,00
Informático	835,87	1410,94
Personal Comercial		
Técnico Comercial	600,00	1317,21
Comercial	600,00	1100,00
Operador/a Telemarketing	600,00	800,00
<b>Grupo Personal Subalterno</b>		
Cobrador	602,16	903,23
Mensajero	683,90	750,95
Mozo de Almacén	600,00	742,61
Auxiliar de Archivo	600,00	700,00
Telefonista-Recepcionista	614,47	875,82

24.1.2 Personal en Prácticas.-Todo el personal que sea contratado en prácticas su salario queda establecido para el primer año de su contrato en un 80 por cien y para el segundo año en un 90 por cien del salario base mínimo que corresponda a



su categoría profesional. Teniendo en cuenta que no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente.

Todas las condiciones económicas se entenderán como retribuciones brutas.

### **Artículo 25. Pagas extraordinarias**

25.1 El personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una, la paga extra de verano, que se pagará el 22 de junio, siendo el periodo de devengo desde el 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del actual y otra, la paga extra de Navidad, que se pagará el 22 de diciembre, siendo el periodo de devengo desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del mismo año. La cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad del salario base fijado para cada empleado.

25.2 El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias en cantidad proporcional al tiempo de permanencia en ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. desde el último pago efectuado por el respectivo concepto, teniendo en cuenta la independencia de cálculo de cada una de ellas y, por consiguiente, sus distintas fechas de devengo.

### **Artículo 26. Devengo de sueldo.**

26.1 El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente mediante cheque o transferencia bancaria, entregándose el recibo de nóminas al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente al devengo, teniendo en cuenta que incluirá los gastos cerrados del mes anterior a la fecha de la nómina.

### **Artículo 27. Plus de nocturnidad.**

27.1. Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

27.2 Todos aquellos productores que trabajen un mínimo de cuatro horas dentro del horario nocturno, tendrán derecho a un plus de 25 €, este importe se abonará desde el 1 de junio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2008 y será revisado con el IPC anual el segundo, tercero, cuarto y quinto año de vigencia de este Convenio.

27.3 No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal técnico, de inspección y control, o cualquier otro que hubiera sido específicamente contratado para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

### **Artículo 28. Plus de festividad.**



28.1 Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad de 55 € cuando desarrollen su actividad en domingo o festivo, este importe se abonará desde el 1 de junio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2008 y será revisado con el IPC anual el segundo, tercero, cuarto y quinto año de vigencia de este Convenio.

### **Artículo 29. Trabajos en sábado.**

29.1 Los empleados que desarrollen su trabajo en sábado percibirán en concepto de plus de sábado la cantidad de 30 €, este importe se abonará desde el 1 de junio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2008 y será revisado con el IPC anual el segundo, tercero, cuarto y quinto año de vigencia de este Convenio.

### **Artículo 30. Pluses de peligrosidad, penosidad, toxicidad.**

30.1 No procederá el abono de pluses por los anteriores conceptos ya que han sido tenidos en cuenta en la valoración económica de los puestos de trabajo.

En los puestos de trabajo en los que se pudieran dar tales condiciones, el trabajador vendrá obligado a adoptar las medidas de seguridad e higiene precisas y razonablemente posibles para evitarlas o minimizarlas.

### **Artículo 31. Carácter de la retribución.**

31.1 Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio tienen carácter de brutos.

### **Artículo 32. Equipos, material de trabajo y vehículos.**

32.1 El trabajador será responsable de los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. o por el cliente de la misma, para la realización de su trabajo. Responderá de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la Empresa o cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

Los vehículos puestos a disposición del trabajador se destinarán única y exclusivamente en los desplazamientos por motivos del trabajo y no serán utilizados de forma personal para otros motivos que no sean los del trabajo. El trabajador se obliga a conducir el vehículo respetando el código y las normas vigentes de circulación. Cualquier multa o sanción irá a cargo del trabajador.





El trabajador se obliga a notificar a la empresa cualquier incidente o accidente que ocurra sobre los equipos, vehículo, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.

### **Artículo 33. Programas informáticos, comunicaciones, utilización y uso.**

33.1 El empleado se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., la utilización de dichos programas y software será siempre por cuestiones profesionales de la actividad de la propia empresa y en beneficio de la misma. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados por ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

El empleado no utilizará programas propios ni de uso particular, ni introducirá datos particulares ni extraerá ningún tipo de datos del sistema informático para uso particular, así como no introducirá contraseñas privadas o no autorizadas por el administrador del Sistema de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

El empleado no utilizará cualquier medio de comunicación vía Intranet-Internet, Correo Electrónico o cualquier otra modalidad que exista o pudiera existir en la empresa para uso particular o privado.

El empleado está obligado a mantener conectado durante toda la jornada laboral el teléfono móvil propiedad de la empresa que le ha facilitado a fin de que ésta se pueda comunicar con él en cualquier momento.

## **Capítulo VI. Promoción y desarrollo profesional.**

### **Artículo 34. Promoción y Desarrollo Profesional.**

Con el fin de estimular el desarrollo profesional del empleado que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la empresa, se establecen dos tipos de promociones.

34.1 Promoción por Desarrollo Horizontal.-Para aquellos trabajadores que los incrementos del IPC hayan sido absorbidos por su retribución voluntaria según el artículo 5 de este Convenio, y además no hayan sido revisados sus salarios brutos anuales durante tres años a contar desde la fecha de efectos del presente convenio, tendrán derecho al siguiente incremento salarial:

+5% del salario base que se abonará a partir del 1 de enero del año siguiente de cumplir los requisitos para el personal de los grupos profesionales indicados:

Grupo Personal Técnico y de Inspección.



Grupo Personal Gestión y Administración.

Grupo Personal Subalterno.

A estos incrementos no les serán de aplicación el Artículo 5 del presente Convenio por lo que no serán compensados ni absorbidos.

**34.2 Promoción Funcional Vertical.**-Es aquella que implica que un empleado pase a ocupar un puesto vacante o de nueva creación de un nivel profesional superior al actual, para lo que es necesario un cambio significativo en el contenido de la prestación de su trabajo y limitado a las titulaciones o cualificaciones necesarias para el desarrollo del mismo.

**Forma de realizar la Promoción Funcional Vertical:** La promoción funcional vertical se realizará por libre designación de la empresa coincidiendo con el periodo de revisión de salarios que por regla general es a principios de año.

En la fecha indicada, cada responsable de Unidad Operativa preparará sus propuestas de promoción; las presentará ante su Director de Delegación para ser tratados después en el Comité de Dirección y aprobarlas por el Director General.

No obstante la empresa podrá promocionar durante el año al personal que le interese de libre designación por la misma y que cumplan con los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

## **Capítulo VII. Plan de igualdad.**

### **Artículo 35. Principio general.**

35.1 Tanto los representantes de la parte social como la empresarial entienden que es necesario establecer un marco normativo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y que sea real y efectiva, por ello la empresa se compromete a elaborar un plan de igualdad que garantice lo anteriormente expuesto.

La empresa se obliga a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, con esta finalidad adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Estas medidas se acordarán con los representantes de los trabajadores y seguirán los criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incorpora el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

Se creará una comisión para la Igualdad la cual tendrá entre sus competencias el seguimiento del Plan de Igualdad en la Empresa que estará formada por 4 personas, 2 de ellas designadas por la representación empresarial, y las otras 2





designadas por entre los representantes de los trabajadores, todas ellas firmantes de este convenio, y que anualmente harán una valoración del Plan de Igualdad de los objetivos y una evaluación del mismo.

El plan de igualdad contemplará una vez realizado el correspondiente diagnóstico entre otras materias:

El acceso al empleo.

La contratación.

La clasificación Profesional.

La formación Profesional.

La Promoción Profesional.

La Retribución.

La Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la consolidación de la vida laboral, personal y familiar.

La Seguridad y Salud en el trabajo.

## **Capítulo VIII. Conciliación vida familiar.**

### **Artículo 36. Conciliación Vida Familiar.**

Tanto los representantes de la parte social como la empresarial entienden la necesidad de conciliación del trabajo y la familia para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, lo que facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Por todo lo anteriormente expuesto la empresa se obliga además de lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, a lo siguiente:

36.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

36.2 El trabajador que tenga a su cargo hijos menores de 14 años tendrán preferencia en la elección del periodo de vacaciones y este será entre los meses





de junio y septiembre.

36.3 Las madres o los padres que tengan hijos a su cargo en periodo de guardería o preescolar y que tenga dificultad de horario uno de los progenitores para dejar al hijo en la guardería, podrá retrasar su entrada al trabajo durante un tiempo máximo de 30 minutos, el cual se recuperará durante la jornada.

36.4 La empresa promoverá acuerdos con guarderías próximas a los centros de trabajo para aminorar el gasto de la misma a las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

## **Capítulo IX. Permisos y licencias.**

### **Artículo 37.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a unos permisos y licencias retribuidas, previo aviso y justificación en los casos siguientes:

Todo el personal con una antigüedad superior de 5 años e inferior a 10 años tendrá derecho a disfrutar de 1 día al año como licencia retribuida.

El personal con una antigüedad superior a 10 años e inferior a 15 años tendrá derecho a disfrutar de 2 días al año como licencia retributiva.

El personal con una antigüedad superior a 15 años tendrá derecho a disfrutar de 3 días al año como licencia retribuida.

Dichas licencias podrán ser acumuladas por el trabajador a su periodo de vacaciones.

15 días naturales en caso de matrimonio.

2 días por nacimientos de hijos, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo se ampliará a 4 días.

7 días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, debidamente registrada y reconocida legalmente e hijos.

1 día por traslado de domicilio habitual.

1 día por matrimonio de hijo o de los padres.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de



carácter Público y Personal, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un periodo determinado en cuyo caso se estará a lo que disponga tal norma.

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, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen estudios oficiales para la obtención de un título. Previa justificación documentar.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria mientras dure la hospitalización.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

### **Artículo 38. Lactancia.**

38.1 Las trabajadoras/ trabajadores en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida que podrá dividir en dos fracciones de ½ hora cada una, pudiendo asimismo por voluntad del empleado/a sustituir tal derecho por una reducción de ½ hora de la jornada habitual con la misma finalidad aplicable al momento de entrada o salida del trabajo.

El trabajador, cuando solicite la reducción de la jornada por tal motivo deberá justificar que la madre trabaja y no ejerce este derecho.

38.2 Las Trabajadoras/trabajadores podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas después del permiso de maternidad o paternidad, preavisando con 15 días de antelación a la empresa, el trabajador cuando solicite la acumulación de las horas de lactancia deberá justificar que la madre trabaja y no ejerce este derecho.

## **Capítulo X. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 39. Faltas y sanciones.**

39.1 En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores y de prevención de riesgos laborales.





## Artículo 40. Faltas y sanciones específicas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves o muy graves.

### 40.1 Leves:

El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria.

Discusiones que repercutan a la buena marcha de los servicios.

Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.

### 40.2 Graves:

La reincidencia en una falta considerada leve.

La adopción de insuficientes medidas de protección y prevención, según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radioactivos.

El retraso reiterado o sin justificación en la devolución de los dosímetros personales una vez recibido el que le sustituye, así como toda la acción u omisión que perturbe el oportuno control.

La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. o a terceros.

El incumplimiento del manual de gestión o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

El incumplimiento de la confección y aceptación rigurosa de los albaranes o seguimientos de trabajo a clientes y de la confección diaria del parte mensual de trabajo.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a



ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. con tiempo suficiente.

La falta de atención y diligencia con los clientes.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

La falta de conservación de los equipos o material de trabajo. La pérdida de los mismos por el mal uso o sustracción por falta de cuidado y vigilancia necesaria por parte del trabajador.

La falta continuada y habitual de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros, o no observar las normas de imagen e indumentaria que establece el Artículo 10 de este convenio.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono.

Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización, así como llevar desconectado reiteradamente el teléfono móvil que le facilita la empresa, propiedad de la misma, durante la jornada laboral impidiendo la comunicación de la empresa con el trabajador.

No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los partes de confirmación de la baja, dentro del plazo de tres días, a partir de la fecha de expedición.

La simulación de enfermedad o accidentes.

No prestar la debida atención en el trabajo encomendado.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

Más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivos, sustancias peligrosas en general o cualquiera otros medios con los que desarrolle su actividad se produce un incidente.

40.3 Muy graves:





La recepción por el dosímetro personal de dosis superiores a las máximas permitidas, sin que ello esté justificado o no mediando el preaviso necesario.

La exposición negligente a radiaciones del dosímetro personal.

La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

La negativa a cumplir una orden de trabajo o a adaptar el horario a las necesidades del servicio.

La embriaguez.

Más de cuatro faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada o más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

No comunicar a la empresa cualquier accidente o incidente que ocurra sobre los equipos, vehículos, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo.

La pérdida de tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas sin autorización.

40.4 Faltas muy graves sancionadas con el despido disciplinario:

La negativa a cumplir una orden de servicio, cuando como consecuencia de dicho incumplimiento se causen perjuicios graves a ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. o a los clientes.

La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.

La retirada de acreditación por parte del MINER o de los departamentos de industria de las comunidades autónomas.

La no adopción de medidas de protección y prevención según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radioactivos.





La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la normativa interna de ECA o de las empresas clientes.

La exposición negligente a radiaciones voluntarias e intencionadas del dosímetro personal.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

Falsear datos que induzcan a ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. a confeccionar informes no ajustados a la verdad.

La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.

Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.

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

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros dentro o fuera de los locales de la empresa durante actos de servicio.

Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa etc,

Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general.

Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización





de la empresa.

Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación.

Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.

La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos. Autolesionarse en el trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin justificación.

La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.

La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa.

La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado.

El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc, que no corresponda para obtener un beneficio económico.

La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros.

La negativa a trabajar en sábado, festivo o nocturnidad cuando sea necesario.

El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realizan inspecciones o trabajos en sus instalaciones





El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.

No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo.

La pérdida reiterada del tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.

Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores. Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

#### **Artículo 41. Sanciones.**

41.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes: 41.1.1 Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

41.1.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

41.1.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

#### **Artículo 42. Confidencialidad.**

42.1 Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar a ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

### **Capítulo XI. Prestaciones Sociales.**

#### **Artículo 43. Seguro de vida colectivo.**

43.1 ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. concertará un seguro para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e invalidez absoluta y permanente, teniendo en cuenta el Salario Base Anual de cada empleado





situado entre las bandas siguientes.

<b>Salario base anual Euros</b>	<b>Capital asegurado Euros</b>
Entre 8.400,00 y 12.000,00	10.000,00
Entre 12.001,00 y 18.000,00	15.000,00
Entre 18.001,00 y 24.000,00	21.000,00
Entre 24.001,00 y 30.000,00	27.000,00
Entre 30.001,00 y 36.000,00	33.000,00
De 36.001,00 en adelante	39.000,00

La empresa mantendrá como mínimo los capitales que tenían asegurados los trabajadores que se mantengan en activo y que estuvieran dados de alta antes del 31 de mayo de 2001. Al resto de personal y al de nueva incorporación le será de aplicación la escala anterior.

43.2 Ayuda por nacimiento de hijo.-Se fija este concepto como ayuda por el nacimiento de un hijo, que se establece por importe de 100€, en el bien entendido, que si el padre y la madre trabajan en la misma empresa percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad.

En caso de parto múltiple, dicho importe se multiplicará por cada hijo nacido.

Dicho importe se abonará en la nómina del mes siguiente de producirse el nacimiento siempre bajo la presentación del libro de familia o acta de nacimiento.

43.3 Ayuda escolar.-Los trabajadores con una antigüedad reconocida y consolidada superior a 3 años de trabajo efectivo y que continúen al servicio de la empresa en el momento de la solicitud, podrán solicitar una ayuda escolar por los libros de texto por cada hijo que tengan en edad escolar de 6 a 16 años.

Esta ayuda será de 80€ anuales y se abonarán en un único pago en el mes de Octubre previa presentación del justificante oficial correspondiente de matriculación.

43.4 Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.-Todo trabajador que tenga a su cargo hijos con una disminución física o psíquica, reconocida con un grado mínimo del 33% que deberá acreditar, percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 50 € mensuales hasta que cumplan los 18 años.

43.5 Ayuda por familia numerosa.-Queda establecida una ayuda por familia numerosa a pagar en el mes de diciembre por importe de 200€ para aquellos empleados con al menos tres hijos menores de 18 años a 31 de Diciembre, siempre que se acredite documentalmente que el cónyuge o pareja de hecho



debidamente registrada y legalmente reconocida.

43.6 Edad de Jubilación.-La empresa para seguir su política de estabilidad y calidad de empleo y fomentar la transformación de contratos temporales a indefinidos y la contratación indefinida, acogándose a lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, establece que la jubilación se producirá obligatoriamente en el momento que el empleado cumpla la edad reglamentaria ordinaria para alcanzar dicha situación actualmente fijada en 65 años en este momento, se establece la extinción de la relación laboral por jubilación, siempre y cuando tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos en la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de Jubilación.

En caso de no tener cubierto dichos requisitos el trabajador permanecerá en la empresa hasta tanto aquellos queden cubiertos, momento a partir del cual la relación laboral quedará extinguida por jubilación.

En el marco del objetivo de sostenimiento del empleo y como contrapartida a la extinción de la relación laboral por jubilación, por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación y de los requisitos mínimos exigidos para tener derecho a la misma, la empresa sustituirá dicha vacante por la transformación de un contrato temporal a indefinido o por una nueva contratación indefinida de cualquier puesto de trabajo o en cualquier centro de trabajo de la empresa.

No obstante cualquier empleado podrá jubilarse anticipadamente de forma voluntaria si lo desea con anterioridad al cumplimiento de dicha edad con las reducciones que legalmente correspondan.

43.7 Jubilación Parcial.-Siempre que con carácter simultáneo la empresa celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el Artículo 12.7.º del Estatuto de los Trabajadores, los empleados a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos que establezca en cada momento la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a edad, cotizaciones, antigüedad, etc.

#### **Artículo 44. Incapacidad laboral transitoria.**

44.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del Salario Base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

44.2 El trabajador afectado por Incapacidad Temporal deberá prestarse a ser

reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

## **Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

### **Artículo 45. Organización y política sobre prevención de riesgos laborales en la empresa.**

45.1 La empresa cuenta con un servicio de Prevención mancomunado con otras empresas del Grupo:

Inversiones y Patrimonios de ECA Global S.A.

Activa Innovación y Servicios, S.A.U.

ECA Instituto de Tecnología y Formación, S.A.U.

Así como un sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales certificado según OHSAS 18001:1999, con conocimiento, aprobación y participación de los Delegados de Prevención.

El servicio de Prevención Mancomunado cuenta con las especialidades de: Seguridad, higiene, Ergonomía-Psicosociológica, y por otro lado la Vigilancia de la Salud, es contratada con un servicio de Prevención Ajeno.

La certificación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, supone un reconocimiento público al compromiso de la organización para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores así como de la integración total de la actividad preventiva en el seno de la Empresa.

La protección y promoción de la Salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la Legislación Vigente establezca.

La normativa aplicable será la Legislación Vigente que en cada momento se determine y que se reflejará en el Sistema de Gestión integrado de calidad, prevención, medioambiente y ética de la empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

Esta normativa será aplicable tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con la empresa, como a los equipos que adquiera la misma y formen parte de su actividad.



45.2 Responsabilidad.-La dirección de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

A través del Servicio de Prevención Mancomunado, marcará las políticas y directrices de Prevención de Riesgos Laborales, dentro de la empresa, para ello dotará de todos los medios humanos, económicos y técnicos para posibilitar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por parte de los responsables de las unidades operativas de la organización, así como los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión.

ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. Ejerce la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la Prevención de Riesgos Laborales a través de sus responsables de las unidades operativas de la organización que por su puesto de trabajo tengan a su cargo trabajadores, ya que están debidamente informados y formados para desempeñar estas funciones.

El personal de la empresa está relacionado e implicado en los temas de prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la empresa y los trabajadores, por lo que todos deben respetar el Plan de Prevención y Salud laboral interno, así como la normativa vigente al respecto.

Todos los trabajadores han sido informados de los Riesgos Laborales de sus puestos de trabajo y de las obligaciones que tienen en materia de prevenir los mismos.

45.3 Evaluación Inicial de Riesgos.-La acción preventiva en la empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores, además esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativas vigentes de protección sobre riesgos y directrices comunitarias que sean de Aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, o después de las bajas médicas de larga duración.

45.4 Equipos de Protección Individual.-La empresa dota a sus empleados de los equipos de Protección Individual (EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos a través de las actividades propias de la empresa, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados y utilizados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los EPI estarán disponibles en cada una de las unidades operativas de la Empresa



y el trabajador estará obligado a utilizarlos en la realización de sus trabajos.

Cualquier incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutiva de Sanción o Despido según el capítulo de Régimen disciplinario establecido en los artículos 39, 40 y 41 de este convenio.

45.5 Vigilancia de la Salud.-En cumplimiento de la Ley 31/1995. De Prevención de Riesgos Laborales, ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U garantiza a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, se realizará un reconocimiento médico, laboral como requisito indispensable a la incorporación en la empresa de un nuevo trabajador.

Se realizarán reconocimientos médicos periódicos según se establezca en la Planificación de las Actividades Preventivas anuales según los protocolos médicos, para cada tipo de trabajo y también se realizarán reconocimientos médicos al personal que tras una ausencia prolongada (it, excedencias, permisos, etc.) para comprobar su aptitud médico laboral al puesto a desarrollar.

45.6 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.-La empresa garantizará al tenor de los artículos 25, 26, 27 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales de manera específica el seguimiento de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la Maternidad.

Protección de los Menores.

45.7 Formación en Prevención.-Cada trabajador recibirá una formación Teórica y práctica suficiente, adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

Igualmente se llevaran a cabo Campañas de Formación y Divulgativas de prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la empresa atendiendo a las necesidades de las mismas.

45.8 Comité de Seguridad y Salud.-El comité de Seguridad y Salud de la empresa se estableció al amparo del artículo 38 de la Ley 31/1995 y sus funciones son las establecidas en la misma Ley.

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 Laborales.

El comité está formado por 5 delegados de Prevención, de una parte y por parte de la empresa por 5 miembros que representan a la misma, el Comité de Seguridad y Salud es paritario y ha de haber igual número de delegados de personas como representantes de la empresa. Las reuniones del mismo serán trimestrales.

### **Disposiciones transitorias.**

#### **Artículo 46. Concurrencia.**

46.1 El presente convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el Artículo 3º, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 47. Garantías personales.**

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

### **Disposiciones derogatorias.**

#### **Artículo 48. Disposición derogatoria.**

48.1 El presente convenio colectivo deroga expresamente todas y cada una de las cláusulas contenidas en el VI Convenio Colectivo de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. publicado en el BOE n.º 4, de 5 de enero de 2005.

