



ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE CONVENIO DE LA EMPRESA PROAZIMUT ACUERDO FINAL.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Proazimut, S.L. (Código: 4103862), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2011.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Proazimut, S.L., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.



Sevilla a 13 de abril de 2010. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE CONVENIO DE LA EMPRESA PROAZIMUT ACUERDO FINAL.

Día: 15/10/2009.

Hora de inicio: 13.00 horas.

Hora de finalización: 15.00 horas.

Lugar: Sevilla Este.

1. Asistentes:

Dirección de la empresa:

- Francisco Álvarez Jiménez.
- José Luis Pérez Álvarez.
- Norberto Álvarez Hernández.
- M.ª Paz Vera Peláez.
- Manuel Velasco Pradas.

Representantes de los trabajadores:

- Santiago Salas Gómez.
- Aurora Llaga del Pozo.
- Francisco Gavira Sola.
- Inmaculada Rodríguez Sánchez.

La mesa negociadora llega a acuerdo total en la negociación del Convenio Colectivo quedando aprobada la siguiente plataforma.

Se levanta la sesión a las 15.00 horas, se extiende este acta y la firman todas las personas asistentes. (Siguen firmas.)

Título I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.





1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Proazimut, S.L., y sus trabajadores.

2. Proazimut, S.L., con domicilio en Cortijo de Cuarto - Nave de Sevilla, está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad la promoción, mediante el trabajo productivo, de la integración socio laboral de personas con discapacidad relacionada con discapacidades mentales o con otro tipo de discapacidad, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. Proazimut, S.L., desarrolla en el mercado cualquier actividad productiva y/o de servicio de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o Convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo, pueden mencionarse las actividades de Electrónica, Restauración, Limpieza y Reparto de material y mobiliario clínico a domicilio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo que Proazimut, S.L., tiene en Sevilla, así como a cualquier otro que en el futuro pueda abrir en esta o su provincia.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de Proazimut S.L., tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal directivo.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Proazimut, S.L.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Aquellas personas que tienen a su cargo un departamento y por tanto, la responsabilidad de todos los aspectos derivados del funcionamiento del mismo y sus resultados económicos y productivos, no estando sujeto al ámbito de este





convenio.

e) El voluntariado social.

f) El personal que, contratado laboral o administrativamente o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, FAISEM o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en los centros de trabajo de Proazimut, S.L.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia.

1. Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Proazimut, S.L., y la representación legal de los trabajadores.

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Duración y denuncia.

1. Este Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011, entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, excepción hecha únicamente para los incrementos salariales definidos en el artículo 31, cuyo contenido económico surtirán efecto a partir del 1 de enero de 2009.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra, dos meses antes de la expiración de su vigencia.

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se mantendrán en vigor exclusivamente las cláusulas relativas a Clasificación profesional y movilidad funcional, Jornada, Estructura Salarial y Tablas Salariales, y Régimen Disciplinario.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales.

Artículo 6. Compensación y absorción.



1. El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio; a tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del Convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio, salvo que las partes de mutuo acuerdo establecieran la vigencia del mismo por no afectar dicha declaración al equilibrio interno del convenio.

Artículo 8. Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, debiendo recaer dicho nombramiento en personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

2. Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.

En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las





mismas.

d) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

3. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

4. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación / mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación / mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio-profesional del discapacitado sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la Empresa sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal discapacitado.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas sometidas a ese carácter social del servicio, la Empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportunos que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o los servicios que se desarrollen en la Empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración

empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

Título II. De la relación individual de trabajo.

Capítulo I. Ingresos, contratación y período de prueba.

Artículo 10. Capacidad y condiciones.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Cuando la Empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

Artículo 11. Contratación.

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal

y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

2. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo.

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales existentes al momento de entrar en vigor este Convenio o que se suscriban durante su vigencia en contratos para el fomento de la contratación indefinida que en cada momento recoja la legislación en vigor.

Artículo 13. Contratos formativos.



1. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 85% de la correspondiente según este Convenio a un trabajador que desempeñe sus mismas funciones o cometidos, y el 90 % en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

2. Contratos para la formación.

a) El número máximo de este tipo de contratos será el previsto en la normativa estatal sobre la materia.

b) En relación con las obligaciones formativas de la empresa, se podrán asignar a un mismo tutor entre 3 y 6 trabajadores contratados para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

c) La formación teórica de los contratados para la formación podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la empresa y las características del puesto ocupado.

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el Salario Mínimo Interprofesional.

e) La duración máxima de este tipo de contratos será de dos años. No obstante, podrá preverse una duración de hasta cuatro años como máximo, cuando, debido al grado de minusvalía del trabajador y demás circunstancias personales y profesionales, el trabajador no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe si procede, del Organismo competente.

Artículo 14. Contratos para obra o servicio determinados.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que Proazimut, S.L., hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, a excepción de los contratos para la formación.

2. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma



continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, pese a dicha posibilidad, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias nunca superará, conforme a la normativa vigente, la jornada ordinaria prevista en este Convenio. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el supuesto de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse libremente a lo largo del año o en periodos concretos.

d) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de periodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a periodos subsiguientes, incluso de distinto año.

e) La empresa comunicará al trabajador con 12 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

5. En materia de reducción de Jornada por guarda legal de menores, minusválidos o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal Vigente.

Artículo 16. Periodo de prueba.

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.



3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos, y de tres meses para el resto del personal.
4. Para el personal discapacitado el período de prueba tendrá una duración máxima de cuatro meses.
5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.
6. Caso de que no se supere el período de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período -incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior o, en todo caso, en el día laborable en que finalice el plazo previsto.
7. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo II. Clasificación profesional, movilidad y ascensos.

Artículo 17. Adscripción del personal.

1. Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos.
2. La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.
3. El desempeño de unas determinadas funciones o el desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo será el factor determinante de la retribución a percibir; consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando el puesto que se asigne, tuviera establecidas retribuciones inferiores a la del puesto que desempeñaba, se le garantizará el Salario que viniera percibiendo en ese puesto / categoría.

Artículo 18. Grupos profesionales, niveles, puestos De trabajo y categorías profesionales.

Grupos profesionales:

1. El Grupo Profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación





laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesiones y/o actividades asociadas o relacionadas.

2. La aptitud profesional requerida para la inclusión en un determinado Grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

3. El personal afectado por el presente Convenio queda integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

- Grupo I: Administración y gestión.

- Grupo II: Técnicos y Operarios.

Los Grupos Profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes.

4. Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada Grupo Profesional se ordenarán en Niveles conforme a la Titulación y/o Conocimientos, Complejidad e Iniciativa y responsabilidad requeridos.

5. De acuerdo con el nivel que tenga reconocido, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

- GRUPO I: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

Componen este Grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

- GRUPO II: TÉCNICOS Y OPERARIOS.

Pertenecen a este Grupo los empleados que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción y/o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

NIVELES PROFESIONALES.

1. Los niveles profesionales se han definido, de acuerdo a la negociación del presente convenio, donde se han clasificado, ordenado y aglutinado, dentro de cada Grupo funcional, aquellas categorías, puestos de trabajo y/o funciones que requieren análogos conocimientos, experiencia, grado de autonomía,





responsabilidad e iniciativa.

NIVEL 0.

Titulaciones y/o conocimientos.- Titulación de Escuela Técnica o Universitaria o experiencia consolidada de más de 5 años en el sector profesional al que se refiere el puesto.

Complejidad.- Desempeño de las funciones de la más alta complejidad técnica u operativa por implicar tareas de coordinación y/ o supervisión técnica de distintos puestos.

Iniciativa y responsabilidad.- Máximo grado de autonomía e iniciativa con capacidad para tomar decisiones en lo relativo al desarrollo técnico o práctico con tareas y con responsabilidad directa de sus cometidos y de sus resultados.

NIVEL 1.

Titulaciones y/o conocimientos.- Formación académica especializada en Escuela Técnica o Modulo superior, o experiencia equivalente de más de 5 años en el sector profesional expresamente reconocida por la empresa.

Complejidad.- Tareas técnicas complejas, con alto contenido intelectual o técnico y con un alto grado de interrelación de personas y/o funciones, con dominio de todos los aspectos y tareas de una determinada profesión u oficio.

Iniciativa y responsabilidad.- Alto grado de autonomía y responsabilidad, con funciones de coordinación y supervisión.

NIVEL 2.

Titulación y/o conocimientos.- Formación académica especializada FP 2.º Grado o Módulo o experiencia equivalente de expresamente reconocida por la empresa.

Complejidad.- El puesto de trabajo exige razonamiento y capacidad técnica suficiente para el desempeño de las tareas comunes de la profesión u oficio requiriéndose una formación y actualización técnica permanente para el normal desarrollo de su actividad. Los cometidos se corresponden con los habituales de dicha profesión.

Iniciativa y responsabilidad.- El empleado desempeña sus cometidos de forma autónoma y con niveles significativos de iniciativa y decisión con responsabilidad sobre los resultados de su actividad, sin perjuicio de cierta supervisión. Puede asumir funciones básicas de coordinación de personal de igual o inferior categoría en el desarrollo de sus tareas y tendrá responsabilidad sobre las complementarias a las encomendadas.





NIVEL 3.

Titulación y/o conocimientos.- Formación académica especializada FP 1.º o Modulo o experiencia equivalente de más de 5 años en el sector profesional expresamente reconocida por la empresa.

Complejidad.- Capacidad técnica para realizar todas las tareas que forman parte de su profesión u oficio con autonomía y conocimiento suficiente de los mismos.

Iniciativa y responsabilidad.- Desempeña sus cometidos de forma autónoma y con niveles significativos de iniciativa, con capacidad de ejecución de instrucciones planificadas para su actividad sin perjuicio de cierta supervisión. Puede asumir funciones básicas de coordinación de personal de igual o inferior categoría en el desarrollo de sus tareas y tendrá responsabilidad sobre las complementarias a las encomendadas.

NIVEL 4.

Titulación y/o conocimientos.- Formación académica especializada u otra equivalente o experiencia profesional de más de 3 años en el sector profesional expresamente reconocida por la empresa.

Complejidad.- Se realizan tareas concretas que forman parte de una profesión u oficio que requieren cierto nivel de práctica y destreza.

Iniciativa y responsabilidad.- Puesto de trabajo sujeto a instrucciones y alto grado de supervisión y dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación y con responsabilidad sobre las tareas que realiza.

NIVEL 5.

Titulación y/o conocimientos.- Formación básica o experiencia laboral de 1 Año.

Complejidad.- Tareas que requieren cierto nivel de práctica y destreza con conocimientos profesionales específicos. Podrá desarrollar las tareas sólo o en equipo.

Iniciativa y responsabilidad.- Realizará las tareas bajo instrucciones y sujeto a órdenes específicas.

NIVEL 6.

Titulación y/o conocimientos.- Sin requerimientos específicos de carácter formativo.

Complejidad.- Tareas básicas y simples con funciones de carácter físico o manual.





Iniciativa y responsabilidad.- Se desarrollan las tareas bajo instrucciones concretas y claramente establecidas con alto grado de dependencia.

2. La clasificación de los puestos de trabajo, categorías y/o funciones en niveles profesionales será competencia de la Empresa, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, con base a la valoración de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad.

3. La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los niveles, incluidas la titulación académica, no supone derecho a la consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la Empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

4. En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan Justificado su reconocimiento inicial.

5. La enumeración de Niveles que se contienen el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los niveles descritos.

Artículo 19. Ascensos.

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal discapacitado.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa. El ascenso de Nivel Profesional se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

3. Nunca se consolidará un Nivel Profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan el Nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho Nivel por causas de sustitución por I.T., excedencia forzosa o supuestos legales de suspensión con derecho a reserva del puesto de trabajo. Cuando la empresa tenga conocimiento de que el puesto queda vacante, optará por su amortización o su cobertura. Caso de decidir su cobertura, se articularan los procesos previstos de promoción interna, estableciéndose un periodo de prueba de 6 meses para que se consolide el mismo, pudiendo ser



tomada la decisión de aceptación o renuncia por el trabajador o la empresa.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Sección 1.ª Jornada.

Artículo 20. Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus condicionantes psíquicos o físicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.
2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.
3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garantizar su viabilidad.
4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con capacidad disminuida, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

Artículo 21. Configuración de la jornada anual ordinaria.

1. La jornada ordinaria anual en los años 2009 y 2011, de vigencia del presente Convenio será de 1.719 horas de tiempo de trabajo efectivo.
2. A los efectos de determinación de la jornada ordinaria anual, no se computará como tal el tiempo en que el trabajador se encuentre en la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo no imputables al trabajador y que no vengan derivadas de la responsabilidad de la gestión propia de la empresa, así como en tiempos de descanso dentro de la jornada.
3. Se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los periodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 45 horas.





4. Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, realizándose dicho cómputo de acuerdo con los calendarios laborales de cada departamento, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado cinco del mismo artículo.

2. El personal con discapacidad no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal no discapacitado, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será retribuido o compensado mediante periodos de descanso, mediante acuerdo entre trabajador y el jefe inmediato con capacidad para ello, de lo cual se trasladará información al departamento de Personal.

El cálculo para la retribución de las horas extras será realizado en base a la fórmula:

Hora extra = (Salario de Nivel fijado en tabla salarial/ 1719), con un Incremento que será el que se indica a continuación:

Año 2009	Incremento: 35%
Año 2010	Incremento: 40%
Año 2011	Incremento: 45%

5. La representación legal de los trabajadores será informada mensualmente de los excesos sobre el promedio de jornada, así como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

Artículo 23. Horarios y turnos de trabajo.



1. El trabajo en Proazimut, S.L., se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.
2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la Empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.
3. Los horarios serán fijados por la Empresa. El establecimiento de horarios en la Empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada, el descanso entre las mismas y con un preaviso de 7 días de antelación.

Artículo 24. Descansos y fiestas.

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada, y además ésta supere las 6 horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no se pueda disfrutar de dicho descanso, la

Empresa lo podrá reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de diez horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas con los descansos entre jornadas de los días inmediatamente siguientes. Para la actividad de hostelería se podrá reducir el descanso entre jornadas a diez horas diarias para adecuarlo a las necesidades específicas de carácter estacional, compensándose en periodos de cuatro meses.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se rotará el personal en lo relativo al día de descanso semanal.
4. Festivos. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a partir del 1 de enero de 2009 al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los





festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la Empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los periodos de vacaciones.

Artículo 25. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 30 días naturales; cuando, por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones. Caso de fraccionamiento, se establece un periodo mínimo de 7 días. Se podrán autorizar solicitudes de disfrute de las vacaciones de forma continuada cuando las condiciones productivas así lo permitieran.

2. Los trabajadores comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 31 de Enero del año en curso. Caso de que concurren para un determinado período más peticiones de las que organizativa y operativamente se puedan atender, se procederá a la designación mediante carácter rotativo con respecto a quien no las hubiera disfrutado en ese mismo período el año anterior.

3. Una vez publicado por la Empresa el Calendario con las vacaciones anuales que lo será antes del día 28 de Febrero, los trabajadores podrán solicitar la permuta del período de disfrute. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.

5. En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores. Tampoco compensarse económicamente, salvo por finalización de contrato.

6. En caso de por cualquier circunstancia acreditadas, bien sean, organizativas y/o productivas o de acuerdo de fechas en el personal, que hagan imposible publicar el calendario del punto 3, se iniciará un nuevo proceso de programación desde el punto 2 pero fraccionadas en dos periodos, siendo el comprendido entre los meses de Junio a Septiembre de 15 días mínimo a petición del trabajador.

7. Fijado el período de vacaciones, los trabajadores que causen baja por Incapacidad Temporal antes de la fecha de su disfrute, tendrán derecho a



consensuar un nuevo período de vacaciones, exclusivamente por el período de Incapacidad Temporal coincidente con la fecha de su disfrute.

La programación del nuevo periodo de disfrute, estaría sometido a fechas que organizativamente fuera posible y a lo dispuesto en el punto 5 del presente artículo, debiendo el trabajador comunicar a la Empresa su decisión al respecto con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su disfrute.

Sección 2.ª Licencias, permisos y suspensión del contrato.

Artículo 26. Licencias.

El trabajador, previo aviso y, en su caso, justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio o unión de hecho inscrita en el correspondiente registro administrativo, a contar desde el día de su celebración en el primer caso e inscripción en el segundo. La concurrencia de ambas situaciones, matrimonio y unión de hecho, por un mismo sujeto causante dará derecho a un solo permiso.

b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo, consecutivos e incursos en el hecho causante. Si como consecuencia de lo establecido, estos días fueran inhábiles en la administración pública, se le facilitará un día más para realizar las gestiones necesarias, con presentación de la justificación. Si el permiso por paternidad se disfruta a partir del tercer día de esta licencia no será de aplicación el día adicional.

c) Tres días por adopción de hijo/a consecutivos e incursos al día de la entrega del menor de edad.

d) Días naturales consecutivos e incursos en el hecho causante y debidamente certificado y/o justificado, por enfermedad grave o fallecimiento de familiar del trabajador según el siguiente desglose:

- Tres días para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuatro días para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y que obligue a desplazarse fuera de la provincia.
- Cinco días para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que obliguen a un desplazamiento superior a 300 kms.

El nacimiento natural, aún cuando se produzca en institución sanitaria, no se considerará enfermedad grave a los efectos regulados en el presente punto.

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



carácter público y personal. En el supuesto que por este motivo, el trabajador perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

f) Para el personal discapacitado, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo y por el tiempo preciso para ello, con un máximo en todo caso de 10 días en un semestre.

g) Un día por traslado del domicilio habitual incurso en el hecho causante.

h) Un día por casamiento de hijo o hermano coincidente con el de celebración.

i) En lo concerniente a permiso para ejercer funciones sindicales, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

j) A partir de la firma del presente convenio y hasta la fecha de finalización del presente convenio, los trabajadores disfrutarán de 2 días para realización de gestiones no incluidas en otros apartados del presente convenio. El disfrute de dicha bolsa se realizará a razón de 1 día por semestre. Estos días no podrán ser acumulados a vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada. La solicitud de uso se realizará por escrito con un mínimo de tres días hábiles de antelación.

k) Por el tiempo necesario para la presentación a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título homologado por la administración pública.

l) Los trabajadores tendrán derecho a una bolsa horaria equivalente a 16 horas al año, para asistencia a consultas de médicos de la Seguridad Social, previamente solicitadas y debidamente justificadas. El disfrute de dicha bolsa se realizará a razón de 8 horas por semestre, no teniendo carácter acumulable. En caso de no disfrutarse en el semestre correspondiente su disfrute se perderá. Caso de superarse la bolsa horaria, el periodo excedido de la misma se considerará como falta justificada sin retribución, excepto acuerdo con su superior con capacidad de decisión que podrá acordar con el trabajador la recuperación de las mismas.

Artículo 27. Protección de la vida familiar.

1. Riesgo durante el embarazo.- En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.- En el supuesto de parto,



la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Nacimientos prematuros.- 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 una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. Lactancia.- Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Guarda Legal.- De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del





salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

6. Violencia de género.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Artículo 28. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Artículo 29. Excedencias.

1. Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, los trabajadores podrán disfrutar de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años por cualquier causa, siempre que reúna los siguientes requisitos:



- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
 - Que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.
3. Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesase el reingreso.
 4. Se perderá el derecho de reingreso en la Empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de 30 días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.
 5. Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquélla, plaza de categoría distinta, dentro de su Grupo Profesional, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la Empresa.
 6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiese reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.
 7. El trabajador al que le sea diagnosticada alcoholemia o drogodependencia, sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponder de haberse detectado en su puesto de trabajo y en tanto no proceda -atendidas las circunstancias del caso- el despido, podrá pasar a esta situación de excedencia en tanto acredite su sometimiento a un proceso de cura y/o desintoxicación en un centro oficial especializado. Durante dicho período, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un período de 3 a 6 meses, pudiendo reincorporarse al mismo una vez acredite mediante certificación médica su curación / desintoxicación, y así se compruebe por los servicios médicos de empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador.
 8. La reincorporación del trabajador excedente determinará, en su caso, el cese del trabajador interino contratado para su sustitución.
 9. El trabajador por causas justificadas podrá tener licencia de 15 a 30 días sin derecho a remuneración ni p/p de pagas extras, para lo cual deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación. Esta licencia no podrá solicitarse para prestar servicios en actividades que sean competencia de las desarrolladas por Proazimut S.L.

Artículo 30. Igualdad de oportunidades.





Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar, la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Sección 3.ª Régimen económico.

Estructura salarial.

Artículo 31. Salario base.

El salario de Base es la parte de retribución abonada a los trabajadores, en función de su Grupo Profesional y Nivel del puesto de trabajo, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.

En la tabla salarial expuesta a continuación están definidos los salarios brutos anuales por Niveles, definitivos del año 2008, que servirán como punto de partida para calcular el incremento salarial del año 2009:

TABLA SALARIAL 2008.

NIVELES EUROS	BRUTOS/AÑO 2008
NIVEL 0	18.258,59
NIVEL 1	16.341,05
NIVEL 2	14.588,16
NIVEL 3	12.481,91
NIVEL 4	10.375,70
NIVEL 5	8.967,78
NIVEL 6	8.490,39

TABLA SALARIAL 2009.

NIVELES EUROS	BRUTOS/AÑO 2008
NIVEL 0	18.441,18
NIVEL 1	16.504,46
NIVEL 2	14.734,04
NIVEL 3	12.606,73
NIVEL 4	10.479,46
NIVEL 5	9.057,46
NIVEL 6	8.736,00

1. Incrementos salariales 2009-2011.

Los Incrementos salariales para el periodo 2009 - 2011 serán los que se definen en la tabla que se expone a continuación:

Tablas salariales	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel
Salario 2009	Incremento de tabla salarial 2008 en 1%						SMI EN VIGO
Salario 2010*	Incremento de Tabla salarios 2009 en IPC real cierre 2010 + 0,5% + Incremento beneficio (IBE)				Incremento de Tabla salarios 2009 en IPC real cierre 2010 + 0,75%+ IBE		SMI EN VIGOR
Salario 2011*	Incremento de Tabla salarios 2010 en IPC real cierre 2011 + 0,5% + IBE				Incremento de Tabla salarios 2010 en IPC real cierre 2011 + 0,75%+ IBE		SMI EN VIGOR

* Según Itinerario marcado en punto 3

2. Incremento beneficio (IBE):

2.1) En los años 2010 y 2011 se incrementarán los salarios un 3,33% del beneficio bruto a incorporar, que resulte de deducir a los Beneficios del ejercicio, las Subvenciones de Capital y otros ingresos extraordinarios no afectos a la explotación de la empresa y siempre deducidos los impuestos.

2.2) La formulación para su cálculo será la siguiente:

Año 2010=	Beneficios netos 2008 Beneficio + Beneficios netos 2009	Beneficio a incorporar	El resultado obtenido se divide entre la masa salarial de 2009 y el porcentaje obtenido se aplicará directamente a "Tabla de Salarios 2009" por cada nivel
Año 2011=	Beneficios netos 2009 Beneficio + Beneficios netos 2010	Beneficio a incorporar	El resultado obtenido se divide entre la masa salarial de 2010 y el porcentaje obtenido se aplicará directamente a "Tabla de Salarios"

3. Itinerario de actualizaciones de salarios y pago de atrasos:

A los efectos de aplicación de las subidas que anteriormente se recogen en el punto 1) se estará en lo que a continuación se desarrolla para cada año de aplicación marcándose el siguiente Itinerario:

Año 2009:

- A la firma del convenio, la tabla salarial de 2008 se incrementa en 1% dando lugar a la "Tabla de Salarios 2009" pagándose los atrasos generados desde 01/01/2009.

Año 2010:

- En enero de 2010 se actualizará la "Tabla de Salarios 2009" en los porcentajes siguientes: 0,5% a los niveles 0-3; 0,75% a los niveles 4-5; y Salario Mínimo Interprofesional en vigor para nivel 6.

- Cuando se conozca el beneficio a incorporar, se incrementará de la "Tabla de Salarios 2009" en el 3,33% según la formulación expresada en el punto 2.2). Se pagarán los atrasos generados por este concepto de los meses en que se haya devengado desde principios de 2010

- En enero de 2011 una vez salga publicado el IPC real de cierre del año 2010, siempre que su valor tenga signo positivo, se procederá a actualizar la "Tabla de Salarios 2009" en el porcentaje publicado y se pagará los atrasos de salarios correspondientes al año 2010, en los tres meses sucesivos siguientes a la publicación del citado índice.

- La "Tabla salarial 2010" es el resultado de aplicar a la "Tabla de Salarios 2009" los incrementos señalados en los anteriores puntos.



Año 2011:

- En enero de 2011 se actualizará la "Tabla de Salarios 2010" en los porcentajes siguientes: 0,5% a los niveles 0-3; 0,75% a los niveles 4-5; y Salario Mínimo Interprofesional en vigor para nivel 6.

- Cuando se conozca el beneficio a incorporar, se incrementará de la "Tabla de Salarios 2010" en el 3,33% según la formulación expresada en el punto 2.2). Se pagarán los atrasos generados por este concepto de los meses en que se haya devengado desde principios de 2011.

- En enero de 2012 una vez salga publicado el IPC real de cierre del año 2011, siempre que su valor tenga signo positivo, se procederá a actualizar la "Tabla de Salarios 2010" en el porcentaje publicado y se pagará los atrasos de salarios correspondientes al año 2011, en los tres meses sucesivos siguientes al de publicación del citado índice.

- La "Tabla salarial 2011" es el resultado de aplicar a la "Tabla de Salarios 2010" los incrementos señalados en los anteriores puntos.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del Salario de Nivel y complemento de convenio cuyo abono se efectuará prorrateado en las nóminas mensuales.

Artículo 33. Complementos salariales.

1. Complemento de Convenio: Los trabajadores que tengan reconocido el Complemento de Convenio, seguirán percibiéndolo a la firma del presente convenio en las mismas cantidades y condiciones que tenían hasta la fecha. Este complemento tendrá el carácter de Absorbible y Compensable y no se verá afectado por las subidas salariales de años sucesivos.

2. Complemento Centro de trabajo: En el año 2.009 el personal del departamento de limpieza que desempeña su trabajo en la Comunidades Terapéuticas adscritas al Hospital Virgen del Rocío perciben un complemento salarial bruto anual, que según niveles queda establecido de la siguiente forma:

Nivel 0	1.057,97 euros
Nivel 1	1.057,97 euros
Nivel 2	1.057,97 euros
Nivel 3	1.057,97 euros
Nivel 4	1.057,97 euros
Nivel 5	1.068,17 euros
Nivel 6	1.096,48 euros

Dicho complemento se afectará por los mismos incrementos salariales pactados. Su abono se realizará a meses vencidos de forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

3. Complemento Nocturnidad: El desarrollo de la jornada laboral entre las 22 y las 6 horas dará derecho a un complemento del 25% adicional de salario por Nivel por cada hora trabajada en dicha franja horaria. No obstante, no se devengará este complemento cuando el trabajador haya sido contratado expresamente para el desempeño de sus funciones en horario nocturno.

4. Complemento por beneficio: Es intención de la empresa poder repercutir al conjunto de sus trabajadores un porcentaje de los beneficios que se obtengan en función de los resultados de la explotación de su actividad económica.

En este sentido se establece para los años 2009 a 2011 un “Complemento por Beneficios”, que tiene como base de cálculo el “Beneficio Bruto a repartir” obtenido al deducir a los Beneficios del ejercicio, las Subvenciones de Capital y otros ingresos extraordinarios no afectos a la explotación de la empresa y siempre deducidos los impuestos.

El cálculo del Complemento por Beneficios para cada trabajador será el resultado de la siguiente formulación matemática:

—Complemento por Beneficios año 2009:

BENEFICIO BRUTO A REPARTIR X 20%

NÚM. TRABAJADORES BENEFICIARIOS

—Complemento por Beneficios año 2010:

BENEFICIO BRUTO A REPARTIR X 16,67%

NÚM. TRABAJADORES BENEFICIARIOS

— Complemento por Beneficios año 2011:

BENEFICIO BRUTO A REPARTIR X 13,34%

NÚM. TRABAJADORES BENEFICIARIOS

1) Se considerarán beneficiarios del presente Complemento por Beneficios el personal que cumpla el siguiente requisito:

a) Estar de ALTA en la empresa en el momento del abono de la paga.

2) Para los trabajadores temporales que cumplan con el requisito anterior se le



abonará la parte proporcional del tiempo efectivo de trabajo en el año de devengo del beneficio.

3) Aquellos trabajadores que tuvieron periodos de BAJA por incapacidad temporal a excepción de los derivados de Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional, durante el año de devengo del beneficio, percibirán la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo, teniéndose en cuenta las siguientes precisiones:

Tiempo de trabajo inferior o igual a 30 días	no percibe Paga
Tiempo de trabajo de 31 días a 90 días	25%
Tiempo de trabajo de 91 días a 180 días	50%
Tiempo de trabajo de 181 días a 270 días	75%
De 271 días en adelante	100%

4) Las cantidades dejadas de percibir por los trabajadores afectos a incapacidad temporal serán prorrateadas a partes iguales entre el resto de la plantilla beneficiaria del complemento, que no haya tenido ningún proceso de incapacidad temporal o se encuentre en el tramo superior a 271 días.

La forma de pago al personal se llevará a cabo una vez aprobadas las cuentas anuales, por el Consejo de Administración. La cantidad resultante se pagará en los tres meses siguientes, con fecha tope 30 de septiembre.

Para el mantenimiento de este complemento a partir del año 2012 será necesario volver a negociar el mismo. Por tanto, el presente complemento no tiene carácter consolidable y para su devengo a partir del año 2012 será necesario que empresa y representación de los trabajadores alcance un acuerdo sobre el mismo. En caso contrario, no se devengará el mismo.

5. Los complementos 2, 3 y 4 que se regulan en el presente artículo no tendrán en ningún caso carácter consolidable, pudiendo compensarse o absorberse con cualquier otra mejora o concepto salarial homogéneo o heterogéneo que vinieran impuestos por norma legal, reglamentaria o convencional de aplicación.

6. Complemento I.T. por accidente Laboral: En caso de I.T. por accidente Laboral o enfermedad profesional, la empresa vendrá obligada, durante todo el período de duración de baja, a satisfacer al trabajador el complemento necesario que sumado a lo que perciba con cargo a la Seguridad o Mutua de accidente, alcance el 100% del salario de nivel de este convenio.

7. Plus por trabajar días Festivos: Se establece un plus de festivo para aquellos trabajadores que en el desarrollo de su calendario laboral hayan de trabajar en días considerados festivos nacionales, autonómicos o locales y domingos. El importe de dicho Plus será el siguiente por cada año de vigencia del Convenio:

Año 2009	7 euros/día
----------	-------------



Año 2010	9 euros/día
Año 2011	10 euros/día

Artículo 34. Retribución a bajo rendimiento.

1. Se podrán suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento con personal minusválido, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.
2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

Artículo 35. Liquidación del salario y anticipos.

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por periodos vencidos antes del día 7 del mes siguiente salvo causa de fuerza mayor.
2. La Empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.
3. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. La empresa establecerá y hará público los criterios y pautas vinculantes para articular el ejercicio razonable de este derecho en relación con la fecha de elaboración de la nómina.

Artículo 36. Indemnizaciones, dietas y suplidos.

Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1. El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación de 0,20 euros por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la empresa.
2. En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 10,71 euros por media dieta, de 22,44 Euros caso de que por motivos de su desplazamiento se almuerce y cene y 51 Euros cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, salvo en el caso de por necesidades de la obra pernocten dos o más operarios



que se pagaría a 36,72 euros.

3. Justificadamente se autorizará como alternativa a la dieta completa, la posibilidad de que el trabajador que pernocte sea compensado por la manutención de media dieta o almuerzo- cena según sea el caso, siendo por cuenta de la empresa el gasto producido por el hospedaje.

En caso de hayan de efectuar desplazamientos que sean considerados como excepcionales en el desenvolvimiento normal de las actividades productivas, el trabajador viajará por el sistema de gastos justificados realizando la empresa a su cargo las reservas o acciones que se consideren más necesarias o adecuadas.

3. Cuando sin previo aviso, y por causas productivas, el trabajador que realizando su jornada en forma continuada, tenga que prolongar la misma, la empresa vendrá obligada a pagar los gastos producidos por la manutención, bien sea facilitando mediante concertación el lugar donde realizar la comida o compensando el gasto producido al trabajador.

4. La Empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrán establecidas por la Empresa, aplicándose subsidiariamente los criterios contenidos en el Anexo I.

5. Las prendas de trabajo a entregar por la empresa será de 2 equipos anuales, con la periodicidad de uno por semestre que podrán ser entregados en una sola vez. No obstante lo anterior, los Jefes de Departamento autorizarán aquellas entregas adicionales que consideren necesarias por las necesidades del servicio.

La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las labores que deban realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

6. El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad será dotado de las mismas y vendrá obligado a su correcta utilización.

Capítulo IV. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 37. Extinción del contrato.

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días los del Grupo I y 15

los del Grupo II.

Artículo 38. Jubilación obligatoria.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y en la provincia, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.

Artículo 40. Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.
2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
3. Descuidos en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.
5. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



6. Conductas o actitudes que supongan Riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
7. No entregar en el tiempo legalmente establecido, en el domicilio de la empresa, los partes de Baja, confirmación y alta de incapacidad laboral.
8. No cumplir lo establecido en el Anexo I.
9. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.
2. Las de puntualidad cuando excedan de cuatro y hasta seis veces al mes.
3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.
4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.
5. Falta de presentación al Servicio Médico de la Empresa o de la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada, siempre y cuando sea obligatorio conforme a la Normativa Vigente.
6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.
7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
8. Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.
9. En relación con el personal con capacidad disminuida, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
10. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y





del modo de evitarlo.

11. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

12. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la Empresa.

13. Conductas o actitudes que supongan Riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

14. Negativa a cumplimentar, ejecutar o entregar en tiempo y forma, la documentación requerida por la empresa para el normal desenvolvimiento de lo acordado en el presente convenio, así como cualquier otro relacionado con la organización interna de la empresa. Si como consecuencia del incumplimiento se derivara un perjuicio para la empresa, su personal o clientes, la falta sería considerada como muy grave.

Faltas muy graves:

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de noventa días.

2. Más de seis faltas de puntualidad en un periodo de un mes, diez en seis meses, o de veinte en un año.

3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el periodo de un mes, o de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.

4. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.

5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.

6. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros, subordinados, clientes y público en general, incluidos el acoso sexual y el abuso de autoridad.

8. En general, cualquier otra conducta que suponga la trasgresión de la buena fe contractual.

9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

10. Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la



vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales personalmente o a través de terceras personas.

11. Conductas o actitudes que supongan Riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses, y despido.

Artículo 42. Procedimiento sancionador.

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta grave o muy grave, se le comunicará por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El procedimiento que se seguirá, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores, será la de apertura de Expediente Contradictorio en el que se dará audiencia además de al interesado al Comité de Empresa o en su caso a los Delegados de Personal.

En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los 18 meses en caso de faltas muy graves.

Título III. De las relaciones colectivas de trabajo.

Capítulo I. Previsión y Ayudas Sociales.

Artículo 43. Fallecimiento.

La Empresa abonará de una sola vez, por este orden de prelación, al cónyuge, descendiente o ascendiente del trabajador que cause baja por fallecimiento, y lleve más de seis años de servicio activo, la cantidad de 2 mensualidades de



salario de nivel.

Artículo 44. Seguros de responsabilidad civil y accidente laboral.

- Proazimut S.L., mantendrá vigente un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las actividades laborales propias de la empresa.

- La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal en activo que garantice una indemnización de 18.000 euros, en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral.

La responsabilidad de la Empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas.

Artículo 45. Ayuda por hijos con minusvalía.

Por cada hijo a su cargo que tenga reconocida oficialmente la condición de Discapacitado, la Empresa concederá al trabajador una ayuda mensual de 55 Euros. Será requisito imprescindible la presentación del certificado oficial de Minusvalía.

Artículo 46. Formación profesional.

La Empresa promoverá, en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla.

Anualmente, a título informativo, los representantes de los trabajadores podrán presentar necesidades formativas solicitadas por los trabajadores para que la empresa estudie la viabilidad de las mismas, en función de lo establecido en el apartado anterior.

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente fuera de la jornada laboral.

Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47. Vigilancia de la salud.

1. En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

2. Anualmente se efectuarán los reconocimientos establecidos en la planificación efectuada en Vigilancia de la Salud, de acuerdo con las normas vigentes,





pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.

3. La revisión médica se efectuará, preferentemente, en horario de trabajo; caso de que ello no fuera posible, el tiempo empleado tendrá la consideración de tiempo de presencia retribuido.

4. El trabajador podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

Artículo 48. Política preventiva.

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que le son propios, Proazimut, S.L., asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

Anexo I.

Proazimut S.L., entregará a sus trabajadores las herramientas y equipos necesarios para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de la función que cada trabajador tenga encomendada.

El trabajador, independientemente del cuidado y esmero en preservar todo ello en las condiciones óptimas de operatividad, tendrá en cuenta las medidas de funcionamiento y control que en este anexo se desarrollan.

Definiciones:

- Herramientas y Equipos Genéricos: Aquellos que son susceptibles de utilizar por cualquier operario capacitado y/o autorizado para su uso.
- Herramientas y Equipos de uso personal: Aquellos asignados a un solo trabajador para su uso personal.

Medidas de funcionamiento y control:

Herramientas genéricas:

- La empresa destinará lugares adecuados de colocación o guarda de este tipo de material.
- Los trabajadores al terminar su utilización tendrán la obligación de depositar dichos materiales en los lugares destinados para tal fin.
- En el caso de que sea necesario retirar o utilizar el material fuera de nuestras





instalaciones, el trabajador firmará el documento de retirada confeccionado por la empresa para tal fin, realizando ésta acuse de recibo una vez restituido a su lugar de origen.

Herramientas y equipos de uso personal:

- La empresa entregará a los trabajadores que lo precise para el desarrollo de sus funciones el material necesario para el mismo.
- El trabajador firmará un recibí en el que se relacionará las herramientas y/o Equipos de los que se les hace entrega para su guarda y custodia.
- Este material será propiedad de Proazimut, S.L., pudiendo la empresa en cualquier momento solicitar al trabajador su devolución previa firma de acuse de recibo por parte de la misma.
- En caso de pérdida o sustracción de algún material entregado, el trabajador tendrá la obligación de comunicar a la empresa en el momento en que tenga constancia de ello, procediendo la misma a su sustitución. Caso de que dicha falta sea detectada por la empresa y no constara comunicación alguna por el trabajador, ésta le reclamará su restitución.

En caso deterioro o rotura, se actuará de la misma manera que en el caso anterior, debiendo el trabajador presentar además el material deteriorado.

