EMPRESA AGFA HEALTHCARE SPAIN SAU III CONVENIO COLECTIVO 2012

Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agfa Healthcare Spain, SAU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Agfa Healthcare Spain, SAU (Código de Convenio n.º 90017732012009), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de junio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

EMPRESA AGFA HEALTHCARE SPAIN SAU III CONVENIO COLECTIVO 2012

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Sección Primera

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa AGFA Healthcare Spain SAU tiene establecidos en todo el territorio estatal en el momento de su entrada en vigor, así como los que pueda crear con posterioridad a la fecha del presente acuerdo.

Artículo 2. Ámbito Personal

Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la

Empresa AGFA Healthcare Spain SAU que ostente la condición de trabajador/a por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, artículo primero punto uno, con la excepción del personal Directivo y/ o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, esté vigente.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de un año, y estará comprendido entre los días 1 de Enero de 2012 y el 31 de Diciembre del 2012 ambos inclusive.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de Enero del 2012, salvo expresión concreta de efectividades y cantidades correspondientes.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 4. Denuncia y Revisión

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Empleo.

Sección Segunda

Artículo 5. Compensación y Absorción

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores/as que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenio Colectivo o cualquiera otra causa.

Artículo 6. Garantías Individuales

Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, a la interpretación del presente artículo.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

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

En el supuesto de que la Autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

Sección Tercera

Artículo 8. Interpretación y Vigilancia

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

a) Composición: será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.

b) Domicilio: será el propio social de la Empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza 392.

c) Reuniones: serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a cinco días hábiles.

d) Recibida la petición de cualquiera de las partes, la Comisión comunicará su resolución en relación con los conflictos planteados (incluidos, en su caso, los referentes a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) en un plazo no superior a quince días hábiles y en el caso de no llegar acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

En estas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

Capítulo Segundo. Organización del Trabajo

Sección Primera

Artículo 9. Organización de la Empresa

Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con la observancia de las competencias reconocidas legalmente a los Representantes de los Trabajadores/as:

1. La Organización del trabajo en todos los centros de la misma.

2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.

3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.

4. La clasificación y funciones del personal.

5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc. de la Empresa.

6. La composición de la plantilla.

7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.

8. El régimen de disciplina en el trabajo.

9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la Empresa.

Sección Segunda

Artículo 10. Ingresos del Personal

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: programas de empleo, etc.

Artículo 11. Vacantes

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la Empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del Anexo I; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

Artículo 12. Procedimiento

La Dirección de la Empresa publicará en Intranet y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de 10 días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los Representantes de los Trabajadores/as.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los Representantes de los Trabajadores/as.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del periodo menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Artículo 13. Período de Prueba

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que, para los distintos grupos, será:

a) Personal Jefatura de áreas: seis meses.

b) Personal de ventas y técnicos: tres meses

c) Personal administrativo: dos meses.

La situación de incapacidad transitoria, que pueda afectar al trabajador/a durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

Artículo 14. Ceses y Preavisos

El trabajador/a que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos:

15 días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos administrativos y logística.

30 días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos ventas y técnicos.

En el supuesto de que el trabajador/a no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

a) la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.

b) la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

Sección Tercera

Artículo 15. Ordenación Interna

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en tres áreas:

• Venta.

• Técnica.

• Administrativa.

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por la División de Recursos Humanos. Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en grupos profesionales, la Empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y, aprobación, en su caso.

(Ver Anexo I.)

Sección Cuarta

Régimen disciplinario

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

Artículo 16. Faltas Leves

Tendrán esta consideración:

1. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

5. Los pequeños descuidos en la conservación de material.

6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la empresa.

9. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.

10. La inobservancia de las Normas y Circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

11. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 17. Faltas Graves

Tendrán esa consideración:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará

como muy grave.

3. Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.

7. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

8. Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de clientes.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.

10. La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

11. El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad y salud. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.

12. El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como en las Normas de la Empresa o seguir percibiéndolos.

13. Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.

14. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 18. Faltas Muy Graves

Tendrán esta consideración:

1. Mas de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al

servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de droga durante la jornada de trabajo, o fuera del mismo siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

9. La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador/a, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde que fuera sancionada aquella.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.

14. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 19. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) amonestación verbal

b) amonestación por escrito

c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3. Por faltas muy graves:

a) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.

c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

d) Despido.

Capítulo Tercero. Condiciones Económicas

Artículo 20. Salario

Cada uno de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo I del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de complemento personal, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 21. Incrementos Salariales

a) Para el año 2012 se establece un incremento de: 1,40% (uno coma cuarenta por ciento) sobre el Salario Convenio y Complemento Personal del 2011.

b) Las comisiones y/ o incentivos quedan a la determinación de las distintas Direcciones o Jefaturas

c) Las cantidades y parámetros de las primas del área técnica quedan sujetas a los siguientes principios:

• Su determinación será a criterio del modelo de evaluación de resultados que determine la Dirección de la Empresa.

• No contendrán cantidades que compensen excesos de jornada.

• El abono efectivo debe ser contemplado por semestres a liquidar en Julio y

Enero.

• Se equipararán en lo posible a los criterios de cálculo en los que se basan.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a 6 meses, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Estas pagas se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Artículo 23. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias, a excepción de las que se puedan realizar en el Servicio Técnico, deberán ser fijadas con antelación suficiente a su efectividad especificando trabajo a realizar, período de realización y cómputo global aproximado y aceptadas por la División de Recursos Humanos, quien llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.

La compensación será de mutuo acuerdo: bien económico (con recargos sobre el valor de la Hora laboral del 75% para la Hora extra Normal, 95% para la Hora extra Nocturna y 150% para la Hora extra festiva) o por tiempo (en su cálculo proporcional) y realizable dentro de los 4 meses inmediatamente siguientes, pero siempre fijada con antelación a su realización.

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada (ordinaria 8:00 h. continuada 6:00 h.)

Serán consideradas horas extraordinarias nocturnas las realizadas entre las diez de la noche (22:00) y las seis de la mañana (06:00) siguiente. Asimismo tendrán consideración de horas extraordinarias festivas las realizadas los domingos o días festivos.

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas?mes efectivas a que viene obligado, con saldos bimensuales.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, la División de Recursos Humanos llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores/as podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

Capítulo Cuarto

Sección Única

Artículo 24. Formación

La Empresa recopilará todo lo relativo a la formación que se está llevando a cabo o que, en adelante pueda realizarse, tendente siempre a la mejora de la capacitación para el desarrollo de las actividades de la empresa en la línea habitual.

En lo relativo a idiomas tratará de potenciar el inglés en las personas que lo precisan para su trabajo habitual.

Capítulo Quinto. Jornada ? Horario

Sección Primera

Artículo 25. Jornada

La jornada en cómputo anual será para 2012 de 1724 horas efectivas de trabajo.

Se pacta que todo el personal, efectuará jornada continuada todos los viernes del año así como los días previos a las festividades de Reyes, Navidad y Fin de año.

Con el objetivo de alcanzar el número de horas de la jornada anual se acuerda la cesión por parte de la empresa y de los trabajadores de ocho horas cada uno creando un fondo permanente de dieciséis horas para compensar en lo sucesivo las diferencias horarias habidas de aplicar la jornada continuada todos los viernes del año, comprometiéndose las partes a revisar dicho acuerdo cuando se superara en cinco horas, por defecto o por exceso, las necesarias para cumplir dicha jornada laboral.

La cesión del saldo horario por parte de los trabajadores consiste en la renuncia del día adicional a disfrutar en los días previos a Navidad, Fin de Año o Reyes del que disponían.

Artículo 26. Horario de Trabajo

1. Para el personal adscrito a los centros de trabajo, será el siguiente:´

• En jornada partida:

Entrada: de 8:00 h. a 9:00 h.

Salida/entrada mediodía.

Pausa mínima: 1 hora: de 13:30 h. a 15:00 h.

Salida: de 17:00 h. a 18:30 h.

• En jornada continuada:

Viernes fijados en calendario y los días previos a las festividades de Reyes, Navidad y Fin de año.

Entrada: de 8:00 h. a 9:00 h.

Salida: de 14:00 h. a 15:00 h.

En cualquier caso, en los días de jornada continuada, es de obligado cumplimiento las 6 horas de trabajo.

En los Departamentos de atención telefónica, si fuera necesario dar un servicio ininterrumpido al cliente, se acordará con los representantes de los trabajadores/as el sistema para poder flexibilizar la jornada de algunos Empleados/as o adecuar un sistema de pausa de comida por turnos que permita cubrir el Servicio al mediodía, pudiendo ser el tiempo de salida y entrada más flexible que el expresado en la tabla de horarios.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador/a será el equivalente a 8 horas (cómputo diario) en jornada partida y, de 6 horas (cómputo diario) en jornada continuada.

En su traslación mensual, será el equivalente al número de horas por días laborables resultantes, pudiendo el trabajador/a tener un crédito a favor o en contra, de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

2. Garantía de Servicios en Jornada Continuada:

Durante los días de jornada de 6 horas se garantizarán los servicios de recepción general en los centros de Barcelona, atención al cliente, logística recambios y servicio de postventa entre las 15:00 h. y las 17:00 h.

La disponibilidad de las mismas irá en función de la plantilla de cada uno de los servicios descritos.

En aquellos casos que sean posibles, no se requerirá la presencia física en el centro de trabajo, sustituyéndolo por la disponibilidad y posibilidad de contacto por los sistemas de comunicación que existan en cada momento.

Los colaboradores que deben cumplir estos servicios compensarán las horas de retén con tiempo libre en la proporción de tiempo extraordinario, adaptarán su

horario para esa cobertura, o, en caso de no ser posibles estas medidas, percibirán la compensación económica correspondiente.

3. Garantía de Servicios en Festivos no estatales:

En aquellos puestos en que, por razones del servicio a clientes, no sea posible disfrutar los días festivos no estatales, el personal afectado por dicha medida percibirá como hora extra festiva el número de horas que el responsable del departamento considere necesarias para la garantía de dicho servicio.

Artículo 27. Retenes y Guardias

Para cubrir la necesidad de garantizar un servicio postventa en horario extendido que demanda el mercado, se establece la creación de retenes y guardias. Para la constitución de los retenes y guardias los responsables de los departamentos y la dirección determinarán el personal que los compone. La adscripción será de forma voluntaria.

Se diferencian dos conceptos de retenes o guardias:

• Consulta telefónica y/ o diagnóstico remoto sin presencia física.

• Disponibilidad de presencia física cuando, en razón de la urgencia, el técnico y el supervisor de retén puedan proveer la posible solución del problema.

La asignación a un retén o guardia será comunicada al trabajador/a implicado con la suficiente antelación

Los colaboradores que deben cumplir estos servicios compensarán las horas de retén con tiempo libre en la proporción de tiempo extraordinario, adaptarán su horario para esa cobertura, o, en caso de no ser posibles estas medidas, percibirán la compensación económica correspondiente.

Especialmente para el negocio de IT, las condiciones de mercado obligan a Agfa HealthCare a establecer un servicio de retenes 24h x 365 días como condición ineludible a aquellos clientes que así lo soliciten.

El conjunto de técnicos recoge esta necesidad, comprometiéndose a un mínimo de guardias anuales de forma individual con objeto de cubrir este servicio y atender y, si es posible técnicamente, resolver incidencias de forma telefónica.

Para el año 2012 se establece una compensación de 1.138,15 Euros (mil ciento treinta y ocho euros con quince céntimos) por guardia semanal realizada.

Artículo 28. Vacaciones

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores/as que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.

b) 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores/as que lleven al servicio de la empresa más de 10 (diez) años.

Los periodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones:

• Uno de los periodos no podrá ser inferior a 21 días naturales continuados.

• De conformidad con lo expresado en el artículo 26, el trabajador/a podrá reservarse para su disfrute en el periodo navideño (hasta el día 5 de Enero), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte.

• En las semanas última de Diciembre y primera de Enero la presencia de colaboradores/as debe quedar garantizada en cada área de trabajo en la proporción necesaria para que la empresa siga trabajando sin problemas.

• Se podrán disfrutar las vacaciones pendientes del año anterior durante los meses de Enero y Febrero del año siguiente hasta un máximo de 5 días, salvo expresa aprobación del manager y motivado por razones de negocio.

El Departamento de Recursos Humanos notificará internamente los plazos de solicitud y aprobación de las mismas y, en caso de conflicto que no pueda ser solucionado en el seno del departamento, mediará y, si es preciso, aplicará la normativa vigente.

Artículo 29. Licencias y Reducciones de Jornada.

Licencias:

El personal de la Empresa tendrá derecho, previo aviso, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador/a: 15 días nat.

b) Alumbramiento de la esposa: 2 días nat.

c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días nat.

d) Traslado de domicilio: 1 día nat. Si la distancia al nuevo domicilio es superior a veinte kms: 2 días nat.

e) Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora

f) Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as

g) La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral

h) 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

i) Realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente

En caso de desplazamientos que el trabajador/a haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, para los supuestos b), c) y e), habrán hasta tres días naturales más de licencia, que deberán fijarse de acuerdo con la empresa.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, o veinte días ininterrumpidos 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. En todo caso el periodo será ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.del E.T.

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.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 E.T.o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada

completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Lactancia:

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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Reducción de Jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, a excepción de las motivadas por Incapacidad Transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre.

Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

Sección Segunda. Excedencias

Artículo 30. Norma General

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo Sexto. Mejoras Sociales

Artículo 31. Jubilación

Edad: Se acuerda que en lo que respecta a la edad de jubilación se estará a lo que las Leyes determinen en cada momento al respecto.

Artículo 32. Plan de Pensiones de Empleo

Las aportaciones se realizarán siempre con anterioridad al 31 de diciembre del correspondiente año.

En el caso de baja del empleado/a en la empresa por cualquiera que fuere la causa, cesará la obligación de la empresa de realizar aportaciones en el mes que cause baja, si bien el empleado/a mantendrá los derechos sobre el fondo acumulado derivado de las aportaciones efectuadas por la empresa hasta el momento de la baja, más los rendimientos obtenidos derivados de estas aportaciones.

Serán a cargo del empleado/a los impuestos que le pudieran corresponder como consecuencia del sistema contemplado en este artículo, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En el plan de pensiones de empleo Agfa se especifican las modalidades y gestión de estos fondos.

Se acuerda que será la propia Comisión de Control la que gestione las modificaciones a introducir en el Reglamento del Plan.

Artículo 33. Auxilio por Defunción

La Empresa abonará en concepto de auxilio de defunción la cantidad de 1.220- (mil doscientos veinte) euros brutos a la persona, familiar o no del trabajador/a fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

Artículo 34. Enfermedad y Accidentes

La empresa abonará a sus trabajadores/as en situación de Incapacidad Transitoria, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador/a incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Artículo 35. Seguro de Accidentes Laborales

Las coberturas de las contingencias contempladas en la Póliza de Accidentes que la Empresa tiene suscrita, serán las siguientes para 2012:

• Muerte: 45.000 euros.

• Incapacidad permanente absoluta: 50.000 euros

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador/a se incorpore en la empresa.

Asimismo, cada trabajador/a podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

Artículo 36. Seguro de Vida

Las coberturas de la Póliza de vida, Invalidez total y absoluta para todo trabajo serán de 33.000 (treinta y tres mil euros)

Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador/a.

Artículo 37. Préstamos al Personal

Al fondo que la Empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

• Cambio de vivienda habitual:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 5.500 (cinco mil quinientos) euros, siempre y cuando se trate de vivienda que vaya a constituirse en el domicilio habitual del trabajador/a.

Este préstamo devengará un interés del Euribor + 0,25 % (cero punto veinticinco) anual y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años.

No se podrá solicitar un segundo préstamo por este concepto hasta transcurridos diez años de la concesión del anterior.

El importe máximo del Fondo para emplear préstamos de este tipo se fija en 50.000 (cincuenta mil) euros

• Enfermedad grave del empleado/a o familiares que convivan con él cuando se requiera tratamiento clínico terapéutico:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 3.000 (tres mil) euros sin que pueda

solicitarse un importe mayor que el de la factura justificativa del tratamiento, teniendo como plazo de devolución un máximo de 2,5 años.

Para optar a él se requiere tener una antigüedad superior a 2 años.

Este préstamo no devengará interés.

Serán por cuenta del empleado/a los impuestos que pudieran corresponder como consecuencia de la aplicación de este artículo.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la Empresa y una Comisión de los Representantes de los trabajadores/as.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores/as beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a devolver la cantidad deduciéndose la misma de la que haya de percibir en concepto de liquidación?finiquito de haberes, o adicional si ésta no fuera suficiente.

Artículo 38. Ayuda de Comida

El personal, con carácter general, tendrá derecho a percibir para el año 2012 la cantidad de 145.62€ (ciento cuarenta y cinco euros con sesenta y dos céntimos) mensuales brutos por este concepto.

Artículo 39. Natalidad

La Empresa abonará para el año 2012 la cantidad de 207,65 € (doscientos siete euros con sesenta y cinco céntimos) brutos con motivo del nacimiento o adopción de cada hijo/a.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

Artículo 40. Ayuda Familiar

Por hijos/as o cónyuges: se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

a) Hijos/as sin discapacidades.

b) Hijos/as o cónyuge sin ingresos, con discapacidades físicas o psíquicas.

a) Hijos/as Sin discapacidades:

Cuantía: Para el año 2012 será de 21.84 € (veintiún euros con ochenta y cuatro céntimos) brutos mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores/as con hijos/as cuya edad sea inferior a 17 años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social Expectativa: Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el/ los hijo/a s que dan lugar a este beneficio cumplan la edad de 17 (diecisiete) años.

b) Hijos/as o cónyuge sin ingresos, con discapacidades físicas o psíquicas.

Cuantía: Para el año 2012 será de 375 € (trescientos setenta y cinco euros) mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores/as con hijos/as, cónyuges o hermanos/as que, a causa de las discapacidades, estén totalmente incapacitados para el trabajo y convivan con el empleado/a, y acredite no tener ingresos.

Expectativa: Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la discapacidad por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social y situación de desempleo del cónyuge, hijo/a, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador/a: colegios, asistencia de terceras personas, etc.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores/as percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

Artículo 41. Ayuda Escolar

Se fija un valor de fondo destinado para esta ayuda de 7.200 € (siete mil doscientos euros) para el año 2012.

A este fondo podrán optar los trabajadores/as con hijos/as comprendidos entre los 0 (cero) y los 20 (veinte) años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que estén a cargo del trabajador/a, dejándose de percibir en el año natural en que se cumplan los 21 (veintiún) años de edad. La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, siendo todas de igual valor.

Podrán solicitar estas ayudas para el año 2012 las personas que en el año 2011 hayan tenido un total de ingresos no superior a 55.000 € (cincuenta y cinco mil euros).

El plazo de admisión de las solicitudes será de 30 días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as, pactándose expresamente que el percibo

de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Artículo 42. Ayuda Transporte

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 31,51€ (treinta y un euros con cincuenta y un céntimos) brutos por mes en concepto de ayuda de transporte para el año 2012.

Capítulo Séptimo. Gastos de Viaje

Artículo 43. Gastos de Viaje

La política de gastos de viaje derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se desarrollará mediante normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados:

a) Dietas:

• Cuantías en territorio nacional. Forma de ejecución administrativa.

• Limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.

• Los importes para 2012 son los indicados en el anexo II

b) Gastos de coche:

• El sistema básico establecido es el de coche de empresa en renting.

• Para acceder a coche en renting el empleado/a debe efectuar para la empresa al menos 6.000 (seis mil) kilómetros anuales.

• El establecimiento de los tipos de vehículos tomados como coche «base» se efectuará en normativa interna.

• Los Empleados/as que utilicen el coche para su uso particular, pagarán por su cuenta el combustible correspondiente a los kilómetros particulares.

• Los Empleados/as que tengan derecho a coche en renting, podrán solicitar la utilización de un coche correspondiente a una categoría superior. En estos casos la diferencia de coste del renting será, en su totalidad, a cargo del empleado/a. La compañía de renting facturará directamente al empleado/a esta diferencia de coste.

• Así mismo todos los extras que se añadan al vehículo de serie serán pagados por el empleado/a en el momento de la entrega del mismo.

• Serán por cuenta del empleado/a los impuestos que pudieran corresponder como consecuencia de la aplicación de la normativa de retribución en especie por uso particular del vehículo. Dicho valor será repercutido al empleado/a por nómina.

c) Coches particulares.

– Los kilómetros de empresa efectuados con coches particulares se abonarán al importe fijado por la Administración a efectos de IRPF en cada momento. (Actualmente 0,19 euros por kilómetro).

Capítulo Octavo

Artículo 44. Salud Laboral

Durante la vigencia del Convenio continuarán para el personal que trabaja con pantallas de forma habitual, las revisiones médicas voluntarias en el ámbito oftalmológico.

Ambas partes consideran útil avanzar en todo lo posible en el contenido de las normas, mediante los canales de representación establecidos.

Capítulo Noveno

Artículo 45. Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en el ámbito de aplicación del mismo, el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, asumiendo el compromiso de evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse. Todo ello, conforme a lo dispuesto y en estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

Capítulo Décimo. Relaciones Laborales

Artículo 46. Relaciones Laborales

Ambas partes se comprometen a:

1. Llevar a cabo 2 reuniones anuales de información con la asistencia de todos los representantes de los trabajadores/as de los centros de trabajo afectados por este Convenio.

Las fechas se establecerán en función de las disponibilidades de cada momento, pero, orientativamente serían durante la segunda quincena de enero y primera de

julio de cada año.

2. Mantener reuniones periódicas trimestrales con los Comités de Trabajadores/as de los centros donde existan. Las fechas se fijarán de forma flexible, siendo orientativas en las segundas quincenas de febrero, mayo, septiembre y diciembre.

3. Establecer mecanismos de mediación en los supuestos de conflictos colectivos; estos serán los que, de mutuo acuerdo, se consideren más efectivos para cada caso en función del asunto y el ámbito geográfico donde se produzca, y siempre que no sean consecuencia de rescisiones de contratos.

4. La creación de una comisión, con un máximo de cinco miembros para conocer la argumentación de la empresa de los casos de disminución de plantilla superiores a un diez por ciento de la plantilla, de una sola vez y con implicación de más de un centro de trabajo.

5. Se acuerda que el Comité de Empresa podrá utilizar el servicio de correo electrónico para informar a los empleados/as sobre plataformas negociadoras, acuerdos mantenidos con la empresa, convocatorias de asambleas, y otras informaciones relacionadas.

Cláusula adicional

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal: Ley, Real Decreto Ley, Decreto Legislativo y Orden Ministerial.

Fecha: 26 de Marzo de 2012.

ANEXO I

Área	Nomenclator	Gr.Cot	Sal Conv 2012
Ventas	Jefe de Ventas Regional	2	1.975,71
	Key Account Manager	2	1.975,71
	Product Manager	2	1.975,71
	Coordinador/a/Supervisor/a	2	1.818,40
	Especialista pre venta producto	2	1.762,00
	Key Account	2	1.727,98
Técnicos	Coordinador /a Supervisor	2	1.818,40
	Supervisor/a Nacional Técnico	2	1.818,40
	Técnico de Sistemas	2	1.762,00
	Técnico Especialista Producto	2	1.762,00
	Técnico Aplicaciones	2	1.750,44
	Técnico Especialista	2	1.750,44

Admin	Jefe de Sección	3	1.975,71
	Jefe de Grupo	4	1.727,98
	Oficial Técnico	4	1.639,26
	Secretaria/o	4	1.599,28
	Oficial Administrativo 1ª	5	1.422,17
	Oficia Administrativo/a	5	1.342,01
	Auxiliar Administrativo/a	7	1.128,68

ANEXO II

Dietas 2012

	Importe día
Comida	26,46 €
Cena	20,77 €
Dieta Comida para personal con Ayuda comida en nómina	20,02 €

Gastos pagados: Cuando no se facturen dietas y se viaje a gastos pagados deberán aportarse todos los justificantes.

Por la Comisión Social: García Chanes, Rafael; Grau Martínez, María Pilar, y Riera Pérez, Francisco.–Por la Comisión de Empresa: Servat Rodríguez, Ignacio, y García Díez, Rafael.