



CONVENIO COLECTIVO DE «SAFENIA, S.L.»

Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Safenia, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Safenía, S.L.» (código de Convenio número 90101312012013), que fue suscrito, con fecha 23 de enero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 26 de marzo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE «SAFENIA, S.L.»

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Partes Negociadoras

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los representantes de la empresa y los trabajadores de «Safenía, S.L.», reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos.

Artículo 2. Ámbito Personal y Funcional

El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre «Safenía, S.L.», y sus trabajadores, quedando excluidos los afectos a relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección y



quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

Siendo este un Convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social.

Artículo 3. Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en toda España. Asimismo será de aplicación en el caso de servicios contratados por la empresa y cuya prestación efectiva se realice, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del territorio nacional.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio se pacta por una duración de tres años y entrará en vigor el 1 de enero de 2013, con independencia de su fecha de publicación, quedando tácitamente prorrogado, en tanto no se solicite su revisión por cualquiera de las partes y se formule la correspondiente denuncia con tres meses de antelación a su vencimiento. Por acuerdo expreso también entre las partes podrá convenirse su prórroga.

Artículo 5. Compensación y Absorción

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, respecto de los conceptos cuantificables, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualquiera otras causas. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquier otra causa.

2. En el caso de trabajadores respecto a los que haya, legal o convencionalmente, obligación de subrogar, procedentes de servicios que sean asumidos por la empresa, sin perjuicio de la establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que la integración de los mismos en el ámbito de la empresa y del presente Convenio Colectivo se lleve a cabo de la manera más rápida posible.

Artículo 6. Garantía de Paz Social

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes



y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la paz social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

Artículo 7. Normas Supletorias

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

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 8. Dirección y Control de la Actividad Laboral

Sin perjuicio de lo establecido en las normas que sean de aplicación, la organización del trabajo, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la llevará mediante el ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control, así como mediante las normativas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, dentro del debido respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad laboral para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, dentro de los límites fijados por las Leyes y la Constitución.

Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

Artículo 9. Equipos de Protección Individual (E.P.I.).

1. Los EPI (entre otros el vestuario laboral) entregados por la empresa serán de uso obligatorio, y son propiedad de la empresa.
2. La empresa proporcionará. Los EPI para las funciones a desarrollar.
3. Se sustituirán obligatoriamente, cuando tales condiciones de protección, o a juicio de la empresa, se vea afectadas la seguridad o imagen de la empresa respectivamente.

Artículo 10. Lugar y Centro de Trabajo

A los efectos del presente Convenio se considera:



- Centro de trabajo: De acuerdo con el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considera centro de trabajo únicamente la Delegación u oficina de Safenia desde donde se centralicen organizativa y administrativamente los servicios, siempre que esté dada de alta como tal ante la autoridad laboral.
- Lugar de trabajo: Se considera, aquél donde se prestan o ejecuten efectivamente los servicios contratados para terceras empresas. Para el personal de estructura, se considera lugar de trabajo la Delegación y oficina de Safenia a la que estén adscritos.

Artículo 11. Derechos de los Trabajadores

Los trabajadores tienen derecho:

- a) A que les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, salvo las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o afiliación política/sindical.
- c) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- d) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- e) A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- f) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 12. Obligaciones de los Trabajadores

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Realizar el trabajo convenido con diligencia y colaboración bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, debiendo aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- c) Contribuir a la mejora de, la productividad de la empresa.
- d) Cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 13. Grupos Profesionales y Categorías



1. Conforme a lo establecido en la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral, en el plazo de un año desde su entrada en vigor los Convenios colectivos deberán adaptar sus sistema de clasificación profesional al artículo 84, apartado 2.º, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Los factores que incluyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

2. Las grupos profesionales y niveles consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

3. Dentro de cada grupo profesional, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

4. En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas





correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Artículo 14. Sistema de Clasificación de los Grupos y Niveles Profesionales

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.
2. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto.
3. Las decisiones sobre la adscripción al Personal de Operaciones de puestos de trabajo, oficios o análogos que, en el futuro pudieran crearse y respecto a los cuales existan dudas de encuadramiento por ser novedosos, sea por sus especiales características o sea por no tener un fácil acomodo en las existentes, serán sometidas a la Comisión Paritaria que resolverá fijando el Grupo y Nivel que corresponda.

A tal fin, y de manera automática, con la suscripción del presente Convenio colectivo, se realizará en base a las referidas exigencias normativas, y las categorías existentes en la empresa hasta ese momento, la adscripción de los trabajadores del anterior sistema de clasificación profesional que se aplicara al nuevo basado en Grupos Profesionales; como sigue:

Anterior clasificación aplicada	Clasificación a aplicar
	Grupo I. Personal de estructura:
Titulado de grado superior	Nivel 1
Titulado de grado medio	Nivel 2
Oficial administrativo de 2.ª	Nivel 3
Grupo II. Personal de operaciones:	
Encargado de grupo.	Nivel 1
Responsable de equipo	Nivel 2
Especialista	Nivel 3
Peón especializado	Nivel 4
Conserje	Nivel 4
Peón	Nivel 4
Limpiador	Nivel 5



Artículo 15. Características de Encuadramiento de los Grupos y Niveles Profesionales

Grupo I. Personal de estructura.-Es aquel que es contratado para realizar sus funciones de permanente necesidad para la empresa de organización y dirección, en el ámbito de las actividades propias, en las delegaciones, centros o lugares de trabajo Proporcionan soporte, a las actividades y servicios prestados por la empresa a sus clientes. Es facultad exclusiva de la empresa, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir. La Dirección de la empresa, designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

Grupo I. Nivel 1.-Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente a los recursos financieros, materiales y humanos que la empresa le asigne.

Grupo I. Nivel 2.-Bajo las órdenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, que requieren conocimientos en técnica administrativa. Requiriendo una titulación específica para el adecuado desempeño de las funciones y responsabilidades.

Grupo I. Nivel 3.-Pertenece a este nivel, todos los trabajadores que en distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Grupo II. Personal de operaciones.-Es el contratado específicamente para realizar su actividad en el ámbito de un servicio prestado por Safenia para un tercero. En el contrato de trabajo suscrito con el personal de operaciones se indicará expresamente el servicio o la obra a la que quede adscrito inicialmente. Se encargan de la ejecución de los servicios contratados en su caso por los clientes, y constituyen la materialización del mismo.

Grupo II. Nivel 1.-Es el trabajador de operaciones que desempeña los cometidos de superior jerárquico o responsable de un servicio concreto, con independencia de que esté o no en posesión de título académico, siempre que éste no sea necesario para la realización del trabajo. Reporta directamente a personal de



estructura, estando sólo a las órdenes de aquél. Es, asimismo, el encargado de relacionarse directamente con el coordinador de la empresa cliente. Pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares para el desarrollo de su trabajo.

Grupo II. Nivel 2.-Es el trabajador de operaciones que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de todos los trabajadores a su cargo. Pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares para el desarrollo de su trabajo.

Grupo II. Nivel 3.-Es el trabajador de operaciones que ha acreditado poseer los conocimientos específicos del oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes al servicio con la necesaria corrección y rendimiento. Requiere el conocimiento teórico-práctico y la experiencia previa necesarias para la utilización de equipos y máquinas de trabajo de cierta complejidad que pueden requerir estar en posesión de título o capacitación profesional específicos, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares para el desarrollo de su trabajo.

Grupo II. Nivel 4.-Es el trabajador de operaciones que ha acreditado poseer los conocimientos generales de oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes al servicio con la necesaria corrección y rendimiento. Requiere el conocimiento teórico-práctico y la experiencia previa necesarias para la utilización de equipos y máquinas de trabajo de cierta complejidad que pueden requerir estar en posesión de título o capacitación profesional específicos.

Grupo II. Nivel 5.-Es el trabajador de operaciones destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, y el conocimiento del funcionamiento o uso de equipos de trabajo o maquinaria no sofisticada.

Grupo II. Nivel 6.-Es el trabajador de operaciones que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado y está bajo la supervisión de otro trabajador. Este nivel profesional se considerará el nivel de entrada habitual en la empresa.

Artículo 16. Ingresos

El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia de colocación. La antigüedad en un puesto de trabajo o la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevará el ascenso, que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma. En el caso de producirse alguna vacante, se procurará que sea cubierta con personal de la propia empresa,



de lo que se informará a los representantes de los trabajadores. A tal efecto se tendrá en cuenta la titulación, la formación, la experiencia y los méritos.

Artículo 17. Período de Prueba

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

Grupo I. Personal de estructura:	
Niveles 1 a 3:	Seis meses
Nivel 4:	Dos meses
Grupo II. Personal de operaciones	
Niveles de 1 a 3:	Tres meses
Nivel de 4 a 6:	Un mes

2. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas en este Convenio. Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones de su contratación y las que se estipulan en el presente Convenio. La situación de IT del trabajador no interrumpirá el cómputo del período de prueba.

Artículo 18. Preavisos por Ceses

1. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Grupo I. Personal de estructura:	
Niveles 1 a 3:	Seis meses
Nivel 4: Dos meses	
Grupo II. Personal de operaciones:	
Niveles de	1 a 3: tres meses
Nivel de 4 a 6:	un mes



2. El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa o trabajador respectivamente el derecho a descontar o imponer la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

Artículo 19. Movilidad

La movilidad funcional tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:

1. Se entiende por movilidad funcional, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría, cuando se trate de diferente nivel profesional. Fuera de los límites anteriores, se establece la movilidad funcional interna del personal de estructura, al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, conforme establece el ordenamiento jurídico vigente.

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

3. En los cambios de puesto de trabajo a un nivel superior, se percibirá automáticamente el salario del nuevo nivel y de las demás percepciones derivadas del mismo, volviéndose a la situación económica anterior cuando se regrese al antiguo puesto.

Artículo 20. Preaviso por Inasistencia al Trabajo

A fin de que la empresa pueda organizar el servicio prestado, el personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar o abandone el puesto de trabajo comunicará tal situación en el momento que la conozca, debiendo justificar en el menor plazo posible tanto la causa que provoca la ausencia como la demora en su caso en la justificación de la misma.

Capítulo III. Contratación

Artículo 21. Contratos

1. El contrato de trabajo entre la empresa y sus trabajadores se formalizará siempre por escrito, con arreglo a los requisitos legalmente previstos.

2. Modalidades contractuales para el personal de estructura.

2.1 El personal de estructura podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada y, en este último supuesto, mediante cualquiera de las



modalidades de contratación temporal previstas en la legislación.

2.2 Siempre que concurren los elementos definitorios de esta modalidad, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se consideran como actividades que permiten la suscripción de contratos eventuales para personal de estructura:

El incremento de la actividad comercial, puesta en marcha de servicios, así como aquellas otras relacionadas con las indicadas que pudieran derivarse de la ampliación geográfica o de actividad de la empresa y situaciones análogas. Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses.

2.3 La empresa, respecto al personal de estructura, podrá celebrar directamente contratos temporales con los trabajadores o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

3. Modalidades contractuales para el personal de operaciones.

3.1 Contratos de obra o servicio.-La duración máxima del contrato por obra o servicio determinado no podrá exceder, en ningún caso, los límites temporales máximos que estén fijados en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que un contrato de trabajo de este tipo supere esos plazos, el trabajador que hubiera firmado el mismo adquirirá la condición de trabajador fijo manteniendo, en todo caso, su vinculación al servicio para el que hubiera sido contratado. Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil o pedido que origine el servicio. En estos casos, no será necesario realizar prórroga o documento adicional ninguno con los trabajadores.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa. Tiene sustantividad propia el contrato mercantil celebrado con el cliente para la prestación de servicios del ámbito de Convenio.

3.2 Contratos formativos y de prácticas.-Se podrán suscribir en los términos permitidos por el Estatuto de los Trabajadores.

3.3 Contratos eventuales.-Siempre que concurren los elementos definitorios de esta modalidad, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se consideran como actividades que permiten la suscripción de contratos eventuales para personal de operaciones el incremento del volumen de actividad en un servicio, y situaciones análogas lo hagan necesario. Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses.

3.4 Contrato de interinidad.-Se podrán celebrar contratos de interinidad para



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

3.5 Contratos a tiempo parcial.-Se podrá pactar con los trabajadores de operaciones la suscripción de más de un contrato a tiempo parcial, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que la jornada diaria de trabajo acumulada no supere las 8 horas, en cómputo mensual.
- Que se respeten los descansos legales, diarios y semanales, obligatorios.
- Que se trate de contratos destinados a ejecutar servicios para dos empresas diferentes.

3.6 Contratos indefinidos.-Se podrán suscribir contratos indefinidos con los trabajadores de operaciones cuando, a juicio de la empresa, los servicios se vayan a prologar en el tiempo durante varios años, en función del rendimiento del trabajador, del compromiso asumido con la empresa, antigüedad y parámetros análogos, se estime pertinente. En estos casos, la empresa ofrecerá al trabajador la conversión del contrato temporal a otro indefinido. Cuando el servicio a que estuviera asignado finalizara, la empresa intentará la recolocación en otro en que se presten similares o análogas actividades. En el caso de no ser posible, se procederá a extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas, teniendo derecho el trabajador a la indemnización establecida legalmente.

Artículo 22. Extinción de Contratos Temporales de Trabajo

Se consideran causas válidas de extinción de los contratos suscritos con el personal de operaciones, además de las legalmente establecidas, las siguientes:

- a) Finalización de la obra o servicio para cuya ejecución fueron contratados.
- b) Cuando se resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación que pueda existir.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente y proporcional de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor número de años de vinculación a Safenia y, en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y, en todo caso, será oída a la representación de los trabajadores.





Artículo 23. Suspensión del Contrato de Trabajo:

Causas de suspensión de contrato de trabajo:

- a) Cierre total o parcial de las instalaciones del cliente para disfrute de vacaciones de su personal siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación del trabajo.
- b) Suspensión total o parcial de la actividad del cliente que impida la actividad del servicio.

Capítulo IV. Tiempo de Trabajo

Artículo 24. Jornada

1. La duración de la jornada máxima anual de trabajo del personal de la empresa se computará teniendo en cuenta una jornada de 40 horas semanales en cómputo anual, que podrán prestarse de lunes a domingo, en función de las exigencias del cliente, y en régimen de horario partido o continuo y/o a turnos, dependiendo del servicio que se ha de realizar para terceros. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
2. En el caso de que un determinado servicio contratado por la empresa así lo exija, se podrá pactar con los trabajadores adscritos al mismo la distribución irregular de la jornada que quedará expresamente recogida en el contrato de trabajo, respetando las normas sobre descansos diarios y semanales. En estos casos, el cómputo de la jornada de trabajo diario se efectuará en cómputo anual.
3. En caso de jornadas de trabajo con horario continuo, los descansos legales formarán parte del cómputo horario de trabajo efectivo, salvo pacto expreso en contra.
4. Mediante la publicación del presente Convenio se notifica a los trabajadores el cambio de jornada. Permaneciendo invariable la proporción de jornada que individualmente se viniera realizando.

Artículo 25. Prolongaciones de Jornada y Horas Extraordinarias

1. El personal de la empresa no podrá negarse a prolongar su jornada diaria dentro de los límites de descanso legales previstos por el tiempo preciso, cuando sea necesario para terminar procesos o servicios cuando dependa de ello los plazos de entrega de los mismos al cliente.
2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada. Estas se realizarán dentro de





los límites establecidos por la legislación vigente. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso. Dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. Para los supuestos de compensación económica por la realización de horas extraordinarias, la retribución mínima se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(\text{Salario Base Anual}/\text{Jornada Máxima Anual}) \times 20\%$

En el caso de compensación por descanso, corresponderá un descanso de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo, siempre antes de transcurridos cuatro meses desde la realización de las horas extraordinarias. Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente

Artículo 26. Jornada Nocturna

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno. Queda exceptuado del abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas que deberá venir expresamente indicado en el contrato de trabajo.
3. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 27. Descanso Semanal, Festivos y Vacaciones

1. Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá computarse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.
2. En el caso de los trabajadores de operaciones y cuando el servicio así lo exija, los descansos diarios, semanales y anuales se adecuarán a aquél. En todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y se recogerá en el contrato de trabajo la distribución de los mismos.

Artículo 28. Horarios





La dirección de la empresa cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones en el horario.

Artículo 29. Calendario Laboral

Personal de estructura: El correspondiente a la localidad donde se halle radicado el centro de trabajo/delegación de la empresa al que estén adscritos.

Personal de operación: El aplicado en el lugar de trabajo de la empresa cliente al que estén adscrito el trabajador.

Artículo 30. Vacaciones

1. El personal sujeto a las normas de este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en todo caso proporcional al tiempo de alta en la empresa, y el 31 de diciembre siguiente. Los cuales se disfrutarán de forma continuada al menos dos semanas laborales ininterrumpidamente. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá establecerse respecto a determinados servicios otra distribución de las vacaciones con respeto a los límites mínimos legales y siempre que la naturaleza del servicio lo permita.

2. Debido a las especiales características en que se desarrollan los servicios contratados, los períodos vacacionales del personal de operaciones se fijarán en función del calendario laboral pactado que el cliente de los servicios tenga establecido en el lugar de trabajo. Por ello, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, en función del servicio o actividad correspondiente. Las indicadas fechas o períodos serán comunicados con la debida antelación.

3. La fijación del período de vacaciones para los trabajadores que se encuentren en los supuestos previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en la indicada norma.

4. Si el trabajador disfruta las vacaciones y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

5. Cuando un trabajador antes del comienzo del disfrute de sus vacaciones, caiga de baja por enfermedad o accidente laboral, éstas se interrumpirán, si el alta se produjese durante el período vacacional programado éstas continuarán hasta el final de dicho período, siendo objeto de nuevo acuerdo entre las partes el resto del período vacacional no disfrutado que no podrá ser fraccionado.

Artículo 31. Licencias





1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, avisando por escrito con antelación mínima de 72 horas (en el caso que sea posible) tanto la causa como la demora en su caso en la justificación de la misma, y siempre que coincida con su jornada de trabajo, y en su caso donde no se cita computo de días por el tiempo indispensable, tendrán derecho a las licencias siguientes:

A) Retribuidas:

a) Matrimonio: quince días naturales.

b) Nacimiento de hijos: tres días

c) Fallecimiento de cónyuges, hijos y padres: cuatro días.

d) Fallecimiento de hermanos consanguíneos: tres días.

e) Matrimonio de hijos: un día.

f) Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (específicamente, se entiende como de carácter público y personal la renovación del DNI, así como todas aquellas citaciones de organismos oficiales, que requieran la presencia del afectado como testigo o miembro de Jurado). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

g) El día del aniversario del nacimiento del trabajador.

h) Un día para realización de trámites administrativos en cualquier Registro de la Administración Pública.

i) Un día para la realización de trámite de matriculación en cualquier enseñanza oficial.

j) Los trabajadores disfrutarán de un día festivo que será el 24 o el 31 de diciembre, en los centros de trabajo donde haya dos o más trabajadores un día librará un trabajador y otro día el otro y en aquellos centros en los que sólo haya un trabajador librará la mitad de la jornada el día 24 y la otra mitad el día 31.

B) No retribuidas:

a) Por el tiempo indispensable en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina





General, debiendo presentar previamente el trabajador al Servicio Médico el volante justificativo de la referida prescripción médica. En todo caso, debe justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarse dentro de las horas de trabajo.

b) Accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.

c) Matrimonio de hermanos y padres: Un día.

d) Nacimiento de nietos: Un día.

e) Traslado de domicilio habitual: Dos días

f) Exámenes para titulaciones oficiales.

g) Examen teórico y práctico del carné de conducir.

Artículo 32. Excedencias

1. Forzosa:

a) En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto.

b) Se concederá por la designación o elección para un cargo público.

c) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

d) En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, se rescindirá cuando se produzca el reingreso de aquel.

2. Voluntaria:

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador vinculado a la empresa durante al menos un año.

La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años. Hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación, al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador. Una vez solicitada deberá agotarse hasta el tiempo previsto en la solicitud sin poderse reincorporar a su puesto anticipadamente.

Nacimiento de hijo: Por un período no superior a tres años para atender a su



cuidado. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniere disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Capítulo V. Régimen Disciplinario

Artículo 33. Graduación de las Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves. La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
- c) El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- d) Descuido en la conservación del material y en su limpieza de: maquinarias, útiles, o medios de protección individual o colectiva.
- e) No comunicar a la empresa en el plazo de cinco días los cambios de domicilio, así como variaciones en su situación que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen de obligaciones de la empresa, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la misma, en cuyo supuestos se considerará como muy grave.
- f) Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- g) Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i) Encontrarse en el lugar de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral.



j) El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales. En cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

k) Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas graves:

a) Tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.

b) Dos faltas al trabajo al mes no justificadas.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

e) Amenazas, malos tratos de palabra u obra, a superiores, compañeros o subordinados.

f) Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

g) Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el lugar de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público o empleados del cliente para quien se presta servicio y sus colaboradores.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

j) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

k) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo. O fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

l) La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

m) Usar los vehículos de empresa sin la debida autorización o consentir que suban personas no autorizadas.

n) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia





de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

o) La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

p) Introducir o facilitar el acceso al lugar de trabajo a personas no autorizadas.

q) Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

r) Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

s) La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

t) Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

u) La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas,

v) Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas muy graves:

a) Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de tres meses o diez durante un año.

b) Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa, o lugar de trabajo.

e) La competencia desleal.

f) No comunicar a la empresa en el plazo de cinco días hábiles desde que se producen los cambios de: domicilio, variaciones en su situación que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa, siempre que de dicha falta de comunicación se derivasen consecuencia perjudiciales para la empresa.

g) El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus





compañeros o terceros.

h) La imprudencia o negligencia así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

i) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 34. Aplicación y Prescripción de las Infracciones y Faltas

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

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno o cinco días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de seis a diez días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido.

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

Capítulo VI. Régimen Económico

En general cualquier percepción que figure en el presente Convenio salvo si se especifica otra cosa se entenderá a jornada completa. Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa, se devengara proporcionalmente a la jornada laboral efectivamente prestada.



Artículo 35. Salario Base

Se fija en cantidad por mes natural como sigue:

1. Año 2013 será el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

Si el resultado económico de cada ejercicio es positivo, se actualizarán las tablas del anexo en todos los conceptos en los siguientes porcentajes:

Año 2014:	+1%
Año 2015:	+1%

Artículo 36. Antigüedad

1. Desde 1-1-2013 se abonarán por este concepto un complemento en cada mes natural, por años de servicio continuado en la empresa según tabla anexo I, por trienio, con un máximo de tres trienios en cualquier caso.

2. Las cuantías percibidas hasta ese momento por concepto de antigüedad se respetarán. La cuantía que a tal fecha exceda el límite de los tres trienios del apartado anterior, pasará a denominarse complemento por vinculación. Este complemento personal no será objeto de revalorización, compensación ni absorción.

3. La presente regulación sustituye cualquier otra anterior sobre este concepto, quedando aquella expresamente derogada.

Artículo 37. Gratificación Extraordinaria

Todo personal afecto a este Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias:

Verano: Abonable antes del 25 de julio, en cuantía de un mes de salario base más antigüedad. Se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del año corriente.

Navidad: Abonable antes del 25 de diciembre, en cuantía de un mes de salario base más antigüedad. Se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año corriente.

Beneficios: Abonable antes del 31 de Marzo, en cuantía de un mes de salario base más antigüedad, de acuerdo con el salario base y antigüedad del año anterior.

El pago de estas gratificaciones será prorrateado mensualmente.



Artículo 38. Plena Dedicación y Permanencia

Podrán formalizarse pactos de plena dedicación y de permanencia del trabajador por el tiempo de duración del contrato de trabajo, que conllevarán una contraprestación económica expresa por parte de la empresa, en los términos que las partes individualmente convengan por escrito. Si el trabajador hubiera recibido una formación especializada con cargo a la empresa para efectuar un trabajo específico, podrá pactarse por escrito entre el trabajador y la empresa la permanencia del trabajador en la empresa durante el periodo de tiempo al que se extienda el contrato que la empresa hubiera firmado con otra empresa para la prestación de un servicio o realización de una obra «sin que, en ningún caso, el pacto pueda tener una duración superior a los dos años». Si el trabajador incumpliera el pacto de permanencia, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios en cuantía proporcional al desembolso efectuado por la empresa, con relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

Artículo 39. Complementos

1. Por el concepto de Plus de Transporte y para ayuda al costo del transporte se abonará en cuantía según anexo I por cada mes trabajado. Este concepto es de carácter extrasalarial.
2. Por el concepto de quebranto de medios. Tiene por objeto compensar por el buen fin de los medios materiales (útiles, herramientas, vestuario...) entregados por la empresa al trabajador. Se abonará en cuantía según anexo I por cada mes trabajado.

Artículo 40. Anticipos

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo por importe del 90% a cuenta del trabajo ya realizado. Sin que pueda convertirse en una norma habitual que rompa el esquema habitual de pago de salarios.
2. La empresa a petición del interesado podrá conceder un préstamo máximo por importe de tres mensualidades con un tipo de interés igual al interés legal del dinero, siempre que el trabajador haya prestado al menos servicio durante un año continuado en la empresa. El préstamo se amortizará deduciéndolo de la nómina del empleado en un plazo máximo de 12 meses, pacto que se realizará por escrito. Si el empleado causare baja en la empresa de forma anticipada a la amortización total del préstamo, la cantidad pendiente de amortizar será deducida de cualquier percepción a la que pueda tener derecho el trabajador por cualquiera que fuese la causa de terminación de la relación laboral. La concesión del préstamo estará sujeta a criterio de la empresa teniendo en cuenta las disponibilidades de capital y el total de los préstamos vivos concedidos.





Artículo 41. Accidente y Enfermedad Profesional

En caso de accidente y enfermedad profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día más antigüedad en el momento de la baja.

Artículo 42. Enfermedad y Accidente no Laboral

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 5 y hasta el 120 de la IT se establece un complemento en metálico, hasta el 100% del salario base día más antigüedad en el momento de la baja.

Artículo 43. Pago

El pago de haberes se efectuará con periodicidad mensual mediante la forma de pago que determine la empresa por simplicidad administrativa.

Capítulo VII. Representación Colectiva

Artículo 44. Participación

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el ET.

2. Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas.

El uso de estas horas le será justificado a la empresa.

3. Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre cuestiones laborales o sindicales, siempre que no perturbe el proceso productivo, así mismo a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, destinado a comunicaciones de carácter laboral o sindical.

4. Podrán requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

Artículo 45. Comisión Paritaria

1. En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria. Estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, y elaborará su Reglamento de Organización y Funcionamiento interno, fijando entre otros la forma y momento de las convocatorias.

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio. En





supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial. Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo.)

3. En referencia al artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas o organizativas, las empresa podrá no aplicar en referencia al presente Convenio:

- El régimen económico.
- Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En todo caso, se considerará que concurren causas económicas entre otras y no limitativas por analogía: la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se considera que concurren causas técnicas entre otras y no limitativas por analogía: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se considera que concurren causas organizativas entre otras y no limitativas por analogía: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Procedimiento: Las empresa comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de tres meses a contar desde la fecha en que tales incrementos hayan de llevarse a cabo. La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique que, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de sus atrasos correspondientes. Con la comunicación anterior, se facilitará a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

- Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.
- Informe de auditor contable cuando exista obligación legal.





- Situación financiera.
- Plan de futuro de la empresa.

Dentro de los siguientes catorce días naturales, la Comisión Paritaria del Convenio emitirá informe motivado sobre la petición.

Disposición Adicional Primera. Adhesión al ASAC.

Las partes se adhieren al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial. Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo).

Disposición Adicional Segunda. Igualdad.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar un texto excesivamente complejo. La representación de los trabajadores y la dirección de la empresa se comprometen activamente para identificar situaciones que puedan suponer desigualdades de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Estando la empresa obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

ANEXO I

Tabla salarial 2013

	Salario base — Mes	Plus quebranto medios — Mes trabajado	Plus Transporte — Mes trabajado	Pagas extras — Mes	Salario total — Mes
Grupo I. Personal de estructura:					
Grupo I. Nivel 1	1.054,02	98,18	41,81	263,50	1.457,51
Grupo I. Nivel 2	997,30	98,18	41,81	249,32	1.386,61
Grupo I. Nivel 3	852,73	98,18	41,81	213,18	1.205,90
Grupo II. Personal de operaciones:					
Grupo II. Nivel 1	828,52	98,18	41,81	207,13	1.175,64
Grupo II. Nivel 2	752,57	98,18	41,81	188,14	1.080,70
Grupo II. Nivel 3	842,56	87,27	41,81	210,64	1.182,28
Grupo II. Nivel 4	747,92	87,27	41,81	186,98	1.063,98
Grupo II. Nivel 5	746,64	76,36	41,81	186,66	1.051,47
Grupo II. Nivel 6	699,58	70,00	41,81	174,90	986,29

Complemento de vinculación

Años de vinculación	Euros - Mes
Tres años	23,00
Seis años	46,00
Nueve años	69,00