III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 9 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de V2 Complementos Auxiliares, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa V2 Complementos Auxiliares, S.A. (código de convenio número 90012072011999) que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el comité Intercentros 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, 9 de mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO

V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

2012-2013

Preámbulo

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Este Convenio Colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representados, y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

La difícil situación económica y financiera en la que se encuentra España en el momento actual, con una alta tasa de desempleo general y particular entre la población joven activa, afecta a la mayor parte de los sectores productivos, especialmente al sector de servicios a empresas, y muy concretamente a las empresas del subsector de servicios auxiliares; si añadimos a esto las malas previsiones de crecimiento que vaticinan para España los organismos internacionales para éste y el próximo año, hacen que la Empresa y el Comité Intercentro, órgano colegiado y unitario de la Representación Sindical en la Empresa, acuerden un nuevo marco regulador de las relaciones laborales, concretándose en el VI Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., para los años 2012 y 2013.

Se ha tratado de buscar formas que generen confianza a los trabajadores y que la empresa pueda asumir un coste razonable derivado de las condiciones económicas aquí pactadas.

La Empresa y el Comité Intercentro coinciden en señalar este sector de servicios, y en concreto el sector de servicios auxiliares a empresas, como dinamizador de la economía del país. Por ello han resuelto aprobar este texto de forma que consiga establecer un crecimiento empresarial definido y por lo tanto no sólo mantener el empleo, sino conseguir, también, nueva generación del mismo.

Capítulo I. Extensión y eficacia.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre V-2 Complementos Auxiliares, S.A., y sus trabajadores, cualesquiera que sea su grupo profesional, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y aquéllos que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el

Boletín Oficial del Estado. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán a partir del día 1 de enero de 2012.

La vigencia de este Convenio se extiende a lo largo del periodo comprendido desde el día 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose tácitamente por periodos si no media denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso el 31 de diciembre de 2013. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de octubre de 2012.

Capítulo II. Absorción y compensación.

Artículo 5. Absorción y Compensación.

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como un Plus puesto de trabajo en las percepciones salariales y en las extrasalariales y suplidos como un Plus atendiendo a la naturaleza de donde provenga.

Artículo 6. Garantía Personal.

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideras en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en el mismo.

Capítulo III. Comisión Paritaria.

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones son las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo y la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

b.1) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la jurisdicción social, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal y como dispone la ley 36/2011, de 10 octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b.2) Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlas a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo y en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

b.3) La Comisión estará formada por dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social.

b.4) Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

b.5) Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos miembros por cada parte.

b.6) Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

Capítulo IV. Principios Generales.

Artículo 9. Principios Generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio, el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes, teniendo funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidades de cada Delegación, Subdelegación y Departamento.

Artículo 10. Normas.

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas.

a) La adjudicación a cada productor, por parte de la empresa, del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de la jornada de trabajo estipulado en el artículo 28 del presente Convenio.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

e) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este convenio, a nivel individual incluso de los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se estará en lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo V. Prestación del Trabajo.

Artículo 11. Prestación del trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento. Asimismo se potenciará la contratación de personas con minusvalía.

Para llevar a efecto tales compromisos, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

– Promoción socio-laboral.

– Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.

– El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.

– Perfeccionamiento profesional.

De haber subvenciones públicas, se informará siempre de su gestión a los representantes de los trabajadores.

Artículo 12. Confidencialidad.

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo VI. Categorías.

Artículo 13. Clasificación del Personal.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse: por

tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente.

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

– Cuando finalice la obra o servicio.

– Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

– Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente 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 antigüedad y, caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares; en todo caso se oirá la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por I.L.T., vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 35 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contrato como el de aquéllos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento.

Contratos Indefinidos.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.

d) El personal interino, que una vez incorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 14. Clasificación según la función.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional que posibilite la integración de todo el colectivo de trabajadores en las tareas productivas, acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación

en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es enunciativa, no limitativa, y responde al momento actual de la Empresa, pero dada la evolución del mercado de trabajo en las actividades en V-2, sería susceptible de adaptarse en un futuro a las nuevas funciones y tareas que aparezcan como consecuencia de dicho mercado, y cabría la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De toda esta evolución, la dirección de la Empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo y/o categoría profesional se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente, deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación:

A efectos de desarrollar a nivel convencional el contenido del artículo 39 del E.T., los trabajadores quedarán encuadrados dentro de los grupos que a continuación se relacionan y de las categorías comprendidas en ellos.

Clasificación Profesional.

Grupo Profesional I.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a

nivel de formación elemental básica.

Grupo Profesional II.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental.

Grupo Profesional III.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación. Graduado escolar, graduado en ESO o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo Profesional IV.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación. Titulación de Formación Profesional o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional V.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación. Titulación de Formación Profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional VI.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo, realizarán funciones que:

– Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

– Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

– Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al Grupo Profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.

– Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo.

Grupo Profesional VII.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación. Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Capítulo VII. Normas.

Artículo 15. Normas generales.

Condiciones, para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la normativa. Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan, así como la ley de igualdad de oportunidades. En el concurso oposición, tendrá preferencia el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría.

Artículo 16. Contratos.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 17. Período de prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

Grupo I: Cincuenta días.

Grupo II: Cincuenta días.

Grupo III: Cincuenta días.

Grupo IV: Cincuenta días.

Grupo V: Cincuenta días.

Grupo VI: Tres meses.

Grupo VII: Seis meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 18. Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

V-2 Complementos Auxiliares, S.A., se compromete a integrar la prevención de los riesgos laborales en el conjunto de sus actividades, en los procesos de organización y de condiciones de trabajo, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento de las medidas de prevención.

V-2 Complementos Auxiliares, S.A., considera la seguridad y salud de los trabajadores como un elemento fundamental para el propio éxito empresarial, generando una actitud positiva de la dirección de la empresa, de sus mandos intermedios y de los trabajadores en general. Para poder llevar a buen fin este objetivo, V-2 Complementos Auxiliares, S.A., aplicará la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo que la complementen y demás normativa concordante.

En consonancia con lo expuesto, para el buen funcionamiento de la gestión preventiva dentro de la empresa se aplicarán las siguientes normas y criterios:

1º Servicio de Prevención.

Las empresas del Grupo Alentis, S.L.U., con fecha 22 de diciembre de 1998, y una vez cumplimentados con carácter formal los pasos previos previstos en la legislación vigente, y evaluados los correspondientes informes de la representación legal de los trabajadores de las empresas implicadas, acuerdan la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado a través del cual se

organizarán los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en las empresas del grupo, en el cual V-2 Complementos Auxiliares, S.A., se integra.

La empresa tendrá al corriente el contrato con un Servicio de Prevención Ajeno para cubrir las dos especialidades preventivas (higiene industrial y medicina del trabajo), no asumidas por el Servicio de Prevención Mancomunado.

2º Evaluaciones de Riesgos.

Se realizarán las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo según sus funciones y tareas, así como la de todas las instalaciones y centros propios de la empresa. Se tomarán las medidas preventivas que resulten de las evaluaciones de riesgos, debiéndose comunicar el inicio de las evaluaciones al delegado de prevención.

3º Coordinación de Actividades Empresariales.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y R.D. 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa, cuando preste sus servicios en centros de trabajo ajenos, debe recabar de los titulares de los mismos la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para informar y formar a sus respectivos trabajadores. De todo ello será informado el delegado de prevención.

4º Accidente e Incidentes.

Todos los accidentes e incidentes laborales sufridos por los trabajadores de la empresa serán investigados en el plazo máximo de 48 horas y se tomarán las medidas preventivas adecuadas para su no repetición. Los Delegados de prevención serán informados siempre de los accidentes de trabajo en dicho plazo, y si fuese grave, muy grave o fallecimiento, se comunicará de inmediato.

5º Formación e Información.

Todos los trabajadores al inicio de su contratación serán informados de los riesgos específicos de su actividad, así como de las medidas preventivas que tenga que adoptar en emergencias. Todos los trabajadores de la empresa recibirán la formación adecuada en prevención de riesgos. Para ello se creará un plan de formación específico en prevención de riesgos. La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de al menos 30 horas de duración.

6º Vigilancia de la Salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello el servicio de prevención ajeno creará unos protocolos de reconocimiento médico, según los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores de la empresa.

Los demás reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamientos, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de I.T.

Se entregará a todos los trabajadores el resultado del reconocimiento médico, manteniendo en todo momento la confidencia de los resultados.

El Delegado de Prevención será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo.

7º Medidas de Emergencia.

La empresa deberá tener implantado en todos sus centros de trabajo un Plan de Emergencias, debiendo estar informados todos los trabajadores de dicho Plan. El Delegado de Prevención será informado de las personas designadas para las medidas de emergencia.

8º Equipos de Trabajo y de Protección Personal.

Cuando la empresa entregue un equipo de trabajo o un equipo de protección individual (epi), el trabajador que lo reciba deberá ser informado del manejo, funcionamiento, mantenimiento, así como del manual de instrucciones, debiendo firmar el recibí correspondiente. Los equipos de protección personal (epis) que la

empresa entregue serán de uso obligatorio. Previamente el delegado de prevención será informado.

9. Trabajadores Especialmente Sensibles y Protección a la Maternidad.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, a los menores de 18 años, a las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, siendo informado el Delegado de Prevención.

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

10. Comité Intercentro de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité Intercentro de Seguridad y Salud de V-2, (en adelante CISS) se constituirá en los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Es el órgano paritario y colegiado de participación general, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquéllas que superen las competencias y facultades de los Comités provinciales de Seguridad y Salud de Centros de Trabajo o Delegados de Prevención, así como la dirección y coordinación de los mismos.

El CISS estará formado por cuatro miembros de la parte social, siendo éstos designados por el Comité Intercentro de V-2, al amparo del artículo 48 del Convenio Colectivo Nacional de V-2, y otros cuatro miembros por la dirección de la empresa. El presidente del CISS será formado por la empresa siendo el representante legal del CISS ante cualquier persona física, jurídica, administración del Estado, organismo jurisdiccional o cualquier tipo de entidad con la que tenga que mantener relaciones a su nivel de competencias. Gestiona ante la empresa los medios necesarios para que los órganos y miembros del CISS puedan llevar a cabo sus actividades.

El CISS se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de alguna de las partes.

El CISS adoptará sus propias normas de funcionamiento y sus funciones serán las estipuladas en su reglamento interno.

Los miembros del CISS, para el buen desarrollo de sus funciones, deberán tener la

formación de Nivel Intermedio en materia de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII. Ascensos.

Artículo 19. Ascensos y provisión de Vacantes.

Cuando se produzca una vacante dentro de la empresa, será potestad de la misma, proceder a su amortización.

Cuando la empresa opte por no amortizar dicho puesto de trabajo, se procederá a cubrir la vacante de conformidad con los siguientes criterios:

19.1 Si la vacante llevase adjunto a las mismas funciones de mando o de especial confianza, será potestad de la dirección la empresa cubrir dicha vacante como libre designación.

19.2 Para el resto de los casos, se atenderá a las siguientes normas:

a) Se atenderán los criterios de no discriminación por sexo descritos en el ET.

b) Los trabajadores pertenecientes a la empresa en el momento que se produzca la vacante, tendrán preferencia a ocupar dicha vacante, siempre que demuestren los requisitos de formación que dicha vacante precise.

c) Los trabajadores que estén desempeñando funciones de superior categoría en el momento de producirse dicha vacante, tendrán preferencia a ocupar dicho puesto, siempre que el desempeño de esas funciones no fuesen de forma interina hasta la adjudicación definitiva.

d) A los puestos de personal operativo que se produzcan vacantes, tendrán preferencia los trabajadores de inferior categoría, con atención a la antigüedad en la empresa.

e) Para vacantes del apartado anterior no será necesario tener una antigüedad mínima en la empresa.

19.3 Para cubrir cualquier vacante en la empresa, se dará audiencia a los representantes de los trabajadores.

Capítulo IX. Lugar de Trabajo y Asignación.

Artículo 20. Lugar de Trabajo.

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo en la manera más racional y adecuada a los fines productivos

dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de los trabajadores. El personal de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio, informando a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Artículo 21. Escalafones.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos.

2. Fecha de nacimiento.

3. Fecha de ingreso en la empresa.

4. Categoría profesional o grupo.

5. Fecha de nombramiento o acceso al grupo.

6. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año la empresa publicará el escalafón con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

Artículo 22. Destacamentos.

Se entenderá por destacamentos el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender los trabajos encomendados por la empresa, prefiriéndose para estos servicios a personal voluntario.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de

viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

El tiempo máximo será de dos meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

1º Personal voluntario.

2º Personal sin cargas familiares.

3º Personal con cargas familiares.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de Trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 23. Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad donde habitualmente preste sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,25 euros por Kilómetro.

Artículo 24. Dietas.

Todo el personal afectado por el Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose para el año 2012 y 2013 es el siguiente:

– Cuando el trabajador tenga que realizar una comida fuera de su localidad: 10,30 euros.

– Cuando el trabajador tenga que realizar dos comidas fuera de su localidad: 18,54 euros.

– Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: 36,05 euros.

– Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas: 54,59 euros.

Capítulo X. Jornada, Horas y Vacaciones.

Artículo 25. Trabajos de Superior e Inferior categoría.

El trabajador que realice por razones técnicas u organizativas justificadas trabajos de inferior categoría a la suya y por el tiempo imprescindible para su atención, conservará el salario de su grupo profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses. La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior categoría nunca recaigan en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurará la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

Artículo 26. Jornada de Trabajo y descanso.

La jornada de trabajo para el periodo comprendido desde el 01/01/2012 hasta el 31/08/2012 será de 1.788 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 162,5 horas en cómputo mensual; para el periodo comprendido entre el 01/09/2012 y el 31/12/2013 la jornada será de 1.826 horas anuales y 166 horas en computo mensual.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, permanece la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro de los tres meses siguientes.

Se entenderán como causas ajenas a su voluntad las siguientes:

– Finalización del servicio con el cliente antes de que acabe el mes corriente, si no puede ser reubicado en otro centro de trabajo.

– Separación del servicio a petición del cliente.

En cualquiera de los dos casos anteriores, no tendrá obligación de recuperar la jornada a la finalización del mes en curso donde se producen los hechos descritos.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes:

a) Por especial urgencia o perentoria necesidad.

b) En el trabajo por turnos.

La empresa someterá a la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinará en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos mediante la entrega de las copias de los cuadrantes mensuales.

El calendario laboral para el personal de los grupos VI y VII se pactará entre el Comité Intercentro y la empresa atendiendo a las características especiales de cada Delegación. En él constarán los días laborables y festivos de cada comunidad, así como la hora de entrada, quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador de estos Grupos recibirá copia de su calendario anual.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter interrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador, conforme al contrato firmado.

La empresa entregará el cuadrante de trabajo mensual con diez días de antelación. Este cuadrante deberá seguir la cadencia de libranzas y turnos del mes anterior, siempre que permanezca en el mismo centro. Cuando los trabajadores deseen cambiar el turno de trabajo en su centro habitual, podrán hacerlo, siempre que este cambio se realice por escrito, con una antelación mínima de 12 horas y conste la aceptación de ambos trabajadores.

Se garantiza que todos los trabajadores tendrán derecho a una libranza mínima de un fin de semana al mes (sábado y domingo), exceptuando aquellos contratos realizados para fines de semana y festivos.

En caso de coincidir dos trabajadores en un mismo puesto de trabajo a cubrir, se abonará un mínimo de cuatro horas a precio de la hora extra de su categoría.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo.

Artículo 28. Modificaciones de las Condiciones de Trabajo.

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con el Comité Intercentro duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Artículo 29. Navidad, Fin de Año y Reyes.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán en el año 2012 y 2013 una compensación económica de 70,04 euros.

A los trabajadores con hijos menores de edad, se procurará facilitarles libre el día 6 de enero, siempre que quede el servicio cubierto.

Artículo 30. Vacaciones.

Todos los trabajadores de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1) Tendrán una duración de 31 días naturales, para todo el personal que lleva un año en la empresa.

2) Se abonará por el total de la tabla y por los conceptos comprendidos en ella.

3) Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.

4) A tal fin se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el periodo de disfrute vacacional por escrito, con un mes de antelación; asimismo la empresa comunicará al trabajador por escrito en un plazo no superior a diez días desde la fecha de recepción de la solicitud, la imposibilidad razonada del periodo de disfrute previo informe de los representantes de los trabajadores, siendo entendido el silencio empresarial como una aceptación del permiso vacacional.

5) En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de IT, iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas.

6) Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

7) Cuando un trabajador se encuentre disfrutando sus vacaciones y pase a situación de I.T., éstas se interrumpirán desde el mismo día del hecho causante por el periodo que dure la I.T., continuando su disfrute cuando fuera dado de alta si aún quedaran días de vacaciones y tomando los días no disfrutados, de mutuo acuerdo con la empresa cuando el servicio lo permita, dentro del año natural o primer trimestre del siguiente año. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal el trabajador podrá disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya trascurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8) Si algún trabajador no pudiera disfrutar sus vacaciones por causas ajenas a su voluntad a fecha 31 de diciembre del año en curso, podrá disfrutarlas en enero, febrero y marzo del año siguiente.

Artículo 31. Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales.

a) Matrimonio del Trabajador.

b) Nacimiento de hijo o adopción.

c) Permiso de paternidad.

d) Traslado de domicilio.

e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Derechos educativos generales y de la formación.

g) Matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge.

h) Bautizo o primera comunión de hijo, nieto o sobrino.

i) Muerte del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de los dos cónyuges.

j) Enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de los dos cónyuges.

k) Por cita de médico especialista de la Seguridad Social.

l) Protección a la Maternidad.

m) Lactancia.

n) Nacimiento de nieto.

Descripción:

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 18 días, se solicitará por escrito, y si se presentara con antelación mínima de un mes, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual.

Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta seis máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de alumbramiento de esposa o adopción.

En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico, siendo retribuidos los ocho primeros desde que se produjo el hecho del parto.

Los nacimientos de hijo se acreditarán con la partida de nacimiento o libro de familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad, podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese

asistido al caso.

c) La Licencia del trabajador para el disfrute del permiso por paternidad, será según la legislación vigente más 7 días.

d) Durante dos días por traslado de domicilio; podrá ser acumulable al periodo de la licencia por matrimonio.

Dentro de los diez días siguientes, el trabajador deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento; asimismo, el trabajador solicitará esta licencia con 10 días de antelación.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

f) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores adscritos al Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., tienen los siguientes derechos:

– Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el BOE.

– Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios oficiales.

– Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

– Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo; asimismo, la representación de los trabajadores será informada de los permisos solicitados, emitiendo informe previo.

g) Por el matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, previa justificación, tendrá derecho a 1 día de licencia para asistir a la boda, ampliable a 3 días si el desplazamiento fuese mas lejos de 150 km.

h) Por bautizo o primera comunión de hijo, nieto o sobrino, tendrá derecho a 1 día.

i) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de 4 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de 5 días. En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste.

j) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural del cónyuge, pareja de hecho acreditada, así como hasta el segundo grado de consanguinidad

o afinidad de ambos cónyuges, se concederán por desplazamiento 3 días, ampliables a 4, si éste fuese más lejos de 150 km.

Los trabajadores del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

k) Permiso retribuido para acudir a la consulta de médico especialista de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y para acompañar a los hijos menores de 13 años, siempre que no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo. Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo; se abonarán cinco horas de permiso como máximo.

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

m) Lactancia de una hora diaria hasta los 12 meses de edad de los hijos, que podrá fraccionar en dos o bien reducir su jornada. O la acumulación de este periodo en un permiso retribuido continuado de 23 días. En caso de que se produjeran partos múltiples, el permiso se incrementará proporcionalmente.

n) Cuando el motivo de la licencia sea por nacimiento de nieto, se tendrá derecho a 1 día.

Artículo 32. Excedencia.

Las excedencias serán de cinco clases: voluntaria, especial, nacimiento, adopción y cuidado de familiares.

1. La excedencia voluntaria.

Es la que deberá concederse por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 62 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicite por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

2. Excedencia Especial. Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.

2. Enfermedad o accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no

superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. El resto de excedencias no reguladas en estos artículos, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 33. Permisos sin sueldo y Traslado voluntario.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a 40 días naturales y no podrán concederse a más del 8 por 100 de la plantilla de cada Delegación.

Cuando un trabajador/a solicite el traslado voluntario de una Delegación de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., a otra Delegación, siempre que exista una vacante en su misma categoría, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo de 7 días.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos 2 años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

Capítulo XI. Faltas y Sanciones.

Artículo 34. Faltas y sanciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificaran atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En las faltas tipificadas como muy graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan las mismas, transmitiéndose al Comité Intercentro para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité Intercentro podrá recabar cualquier

información y aportar las pruebas que estime oportunas antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 35. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

Artículo 36. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causara grave perjuicio a la empresa.

4. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. El empleo de tiempo de uniforme, materiales, útiles, máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

6. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

8. No entregar el parte de baja en el periodo que se establece en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Artículo 37. Faltas muy graves

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en las instalaciones donde se realicen las prestaciones de los servicios.

4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomada posesión del mismo, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

8. Toda conducta que pueda considerarse de naturaleza sexual o psicológica, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los Derechos Sindicales reconocidos.

10. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría y provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

Artículo 38. Sanciones.

Por Falta Leve:

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión de sueldo de uno a dos días.

Por Falta Grave:

a) Suspensión de sueldo de tres a quince días.

b) Suspensión de dieciséis días a un mes.

Por Falta Muy Grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes a dos meses.

b) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La comunicación legal a los representantes de los trabajadores, tanto de la apertura de los expedientes como la comunicación de la sanción, se podrá a realizar a través de correo electrónico.

Artículo 39. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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.

Artículo 40. Abuso de Autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección, a través de la representación de los trabajadores, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes; siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de trabajo.

Capítulo XII. Prestaciones Sociales.

Artículo 41. Prestaciones Sociales.

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., se creará un Comisión Mixta de Política Social (C.M.P.S.) para atender aquellos casos recogidos en algunos de los conceptos relacionados en los siguientes apartados:

A) Póliza de seguro de accidentes. La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital

de 33.965,28 euros por muerte y 42.510,16 euros por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sean o no laborales, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las 24 horas del día y todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar a la empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

B) Protección de Grado de Discapacidad: Ayudas hijos, cónyuge y hermanos.

La empresa abonará a los trabajadores con hijos con Grado de Discapacidad del 33 por 100 o superior, la cantidad de 260 euros (año 2012 y 2013) mensuales por hijo de esta condición, como complemento, y con independencia de la prestación que la Seguridad Social u otro organismo tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda de Grado de Discapacidad, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el párrafo anterior, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador o hermano a su cargo, tenga un Grado de Discapacidad del 33 por 100 o superior de sus condiciones físico-psíquicas; en el caso del hermano a cargo, la empresa solicitará documentación que acredite la realidad del hecho, en ausencia de los padres.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

El trabajador que tenga a su cargo hijos, cónyuge o hermano a su cargo y no desempeñen actividad retribuida con un Grado de Discapacidad del 33 por 100 o superior, tendrá derecho preferente a la elección de turnos de trabajo, de lunes a viernes, así como a la adaptación de la jornada de trabajo para poder conciliar la vida laboral con la familiar.

Al trabajador que tenga un hijo, cónyuge o hermano y tenga un Grado de Discapacidad del 33 por 100 o superior, se le abonará como permiso retribuido la asistencia a médicos especialistas, exámenes psicológicos, etc.; se abonará como máximo un total de 6 horas por consulta, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

C) Nupcialidad:

A todo el personal de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., le será concedida una ayuda económica de 148 euros, cuando contraiga matrimonio o pareja de hecho, 2012 y 2013.

D) Natalidad: A todo el personal de V-2 Complementos Auxiliares, S.A, le será concedida una ayuda económica de 223 euros, por el nacimiento o adopción de cada hijo, 2012 y 2013.

Para percibir las ayudas señaladas en los apartados C) y D) de este artículo, será preciso justificarlo mediante la presentación del Libro de familia, para el apartado b, se solicitara certificado de discapacidad y libro de familia; para las discapacidades leves se solicitara la documentación una vez cada dos años y para las discapacidades severas se solicitara la documentación una vez cada cinco años, para su renovación y aplicación de la cuantía del apartado B).

E) Fondo Económico y Asistencial:

Exposición de motivos.

El fondo es, en primer lugar, un símbolo, muy antiguo en el tiempo, de diálogo social porque las partes se marcaron objetivos comunes y porque su gobierno es paritario.

Los siguientes Estatutos son el resultado de un laborioso proceso negociador, fiel reflejo de la voluntad y autonomía de las partes por configurar un único marco social importante incluido en las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores.

Estatutos.

Apartado 1º Denominación.

Se establece el presente Estatuto del Fondo Social y Asistencial, acordado por la representación Empresarial y la representación Sindical.

Apartado 2º Ámbito.

En cuanto al ámbito temporal se somete a la vigencia del Convenio.

Apartado 3º Sede del fondo.

El domicilio se establece en Madrid, calle Comandante Azcárraga, número 5, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

Apartado 4º El Fondo se destinará a:

4.1. Dotar económicamente las acciones encaminadas a mejorar la Seguridad y Salud Laboral de los Trabajadores, mediante la organización de estudios, conferencias, campañas de concienciación, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo.

4.2. Ayudas de estudios para los trabajadores de la empresa y sus hijos. Las ayudas se solicitarán mediante única instancia por trabajador. Se dirigirá a la Comisión Administradora del Fondo, con sede en la Comandante Azcárraga, número 5, de Madrid, o se presentará a través de los presidentes o secretarios de los comités de empresa o delegados de personal de la Delegación o Subdelegación a la que pertenece dicho trabajador.

El plazo de finalización de la presentación de solicitudes será la primera quincena de noviembre del año en curso.

Las solicitantes deberán adjuntar, mediante modelo oficial confeccionado por el Comité Intercentro, a la solicitud, como mínimo la documentación que a continuación se detalla:

4.2.1 Documentos personales:

– Fotocopia del DNI.

– Fotocopia del Libro de Familia en el caso de que la ayuda vaya destinada a algún hijo del solicitante.

– Fotocopia del certificado de Grado de Discapacidad en el caso de que algún hijo del solicitante padezca minusvalía física, psíquica o sensorial.

– Declaración Jurada de no percibir ayuda alguna, para la misma finalidad.

– Certificado de haberes y retenciones de todos los miembros de la unidad familiar que hayan obtenido ingresos durante el año anterior al de la petición de ayuda familiar o bien copia de la declaración de IRPF correspondiente a dicho ejercicio económico.

– Certificado de inscripción en el INEM como desempleado o demandante de empleo del cónyuge e hijos mayores de 18 años que no realicen actividad laboral alguna; en caso contrario se entenderá que sí realiza alguna actividad remunerada y habrá de atenerse al punto 5.

4.2.2 Documentos académicos.

– Preescolar, Secundaria, ESO, BUP, COU, ayudas a comedor y libros (mediante factura proforma). Acceso a la Universidad, certificado del curso donde se encuentre matriculado con expresión del mismo o, en su defecto, certificación

oficial de la secretaría donde se imparte dicho curso, quedando pendiente la presentación de la matrícula para la que se solicita.

– Guarderías: Certificado que acredite la inscripción en la misma de los hijos del beneficiario que soliciten dicha ayuda, así como la cuantía mensual a satisfacer y el número de meses que permanezca en la misma durante el curso para el que solicita la ayuda.

– Grado medio y superior: Certificado de matriculación o copia de la matrícula con expresión del curso y cuantía a satisfacer.

– Otros estudios de los trabajadores: Certificado que acredite la inscripción para la realización de cursos que sirvan para la formación del trabajador (idiomas, informática, etc.).

– Educación de hijos con minusvalías: Certificación de minusvalía y certificación del centro en el que se preste la enseñanza especial.

4.2.3 Bases para la concesión de ayudas de estudio.

Las bases que a continuación se enumeran son para efectuar el reparto del fondo y para establecer la documentación que deben presentar los trabajadores que soliciten dichas ayudas.

4.2.3.1 Las ayudas se solicitarán para:

– Estudios superiores de los trabajadores.

– Estudios de enseñanza media de los trabajadores.

– Otros estudios de trabajadores.

– Estudios de los hijos.

– Preescolar y guarderías.

– Educación especial.

– Gimnasio.

4.2.3.2 Todas las ayudas al estudio serán concedidas para la Comisión Administradora del Fondo Económico y Asistencial a fin de distribuir de forma equitativa el fondo disponible entre los trabajadores de todas las delegaciones.

4.2.3.3 Para las concesiones de las ayudas previstas deberán tenerse en cuenta la totalidad de los ingresos brutos obtenidos en la unidad familiar tomando como referencia el ejercicio económico anterior al de la presentación de la ayuda.

4.2.3.4 Los interesados en solicitar alguna de las ayudas mencionadas presentarán, no más tarde de la primera quincena de noviembre, una única instancia, en el modelo oficial que a tal efecto elaborará la Comisión Administradora del Fondo (Comité Intercentro). Para la resolución de las solicitudes presentadas, la Comisión Administradora se reunirá la primera quincena del mes de noviembre.

4.3 Ayudas para las vacaciones. Como subvención de «ayuda para las vacaciones» para los años 2012, 2013, se destinará una cantidad que se asignará mediante un sorteo por Delegaciones de las subvenciones asignadas para todo el personal afectado por el Convenio. Este sorteo se efectuará el día 3 de junio de cada año.

4.4 Ayudas sociales:

– Intervenciones quirúrgicas necesarias no cubiertas por la Seguridad Social.

– Circunstancias críticas familiares Graves.

– Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda o en los bienes de uso necesario.

– Cualquier otra situación análoga. así como aquéllas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

– Gastos oftalmológicos, como máximo dos al año y con un importe máximo de 90 euros.

– Gastos odontológicos no reconocidos en la Seguridad Social, como máximo dos al año y con un importe máximo de 80 euros.

Apartado 5º Recursos económicos.

Los recursos económicos del fondo estarán constituidos por:

5.1 Las aportaciones que al mismo hace la empresa son de 120.000 euros para el año 2012 y de 128.000 euros para el año 2013.

5.2 La renta derivada de las citadas aportaciones, así como por las subvenciones y cualquier otra donación que pueda recibirse.

Apartado 6º Ingreso de las cuotas.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión Administradora del Fondo las cuantías anteriormente pactadas el día 1 de enero del año en curso. El incumplimiento por la empresa de esta obligación le hará responsable de los perjuicios que se ocasionen a los trabajadores solicitantes de cualquier ayuda.

Apartado 7º Órgano rector.

La Comisión Administradora del fondo corresponde a la Comisión formada por las Organizaciones Sindicales firmantes con un mínimo de 2 miembros, que serán elegidos de entre los miembros del Comité Intercentro. Dicha Comisión, con carácter de Administradora del Fondo, se reunirá una vez al mes, en sesión ordinaria y con carácter de extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes que la componen.

Apartado 8º Competencias de la Comisión.

Las competencias de la Comisión se extienden a cuanto concierne al gobierno, administración y representación del Fondo y, especialmente le corresponderá:

8.1 Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos.

8.2 Aprobar la distribución de los recursos anualmente entre las distintas finalidades estatutarias, fijando la reserva que estime oportuna.

8.3 Realizar cuantos contratos y actos jurídicos sean necesarios para la mejor eficacia de la gestión y cumplimiento de los fines.

8.4 Fijar anualmente las cantidades que la Administración del Fondo ha de dedicar al Material.

Apartado 9º Beneficiarios.

Son beneficiarios del fondo, los trabajadores de V-2 Complementos Auxiliares S.A. Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el fondo será necesario:

9.1 Dirigir solicitud a tal efecto justificando la necesidad que la motiva.

9.2 Tener una antigüedad mínima de un año en el momento de solicitar los beneficios del Fondo.

Apartado 10º Tramitación.

Cumplimentada la solicitud en los impresos editados por la Comisión Administradora, será objeto de análisis y resolución en la primera reunión ordinaria que celebre dicha Comisión, notificándose lo acordado al solicitante.

Apartado 11º Depósito y vigencia. Una vez publicado el texto del convenio en el BOE, los presentes Estatutos serán objeto de depósito en la Oficina correspondiente.

Artículo 42. Compensación en los supuestos de Incapacidad Temporal.

a) La compensación en los supuestos de incapacidad temporal en caso de accidente laboral será del 100 por 100 de la tabla de retribuciones, sin merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Se estará a lo legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización, durante 60 días máximo, aunque parte de dichos días se esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre de baja.

El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de 48 horas.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico propio o contratado. La negativa del trabajador a someterse al mismo determinará la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación de IT.

Capítulo XIII. Derechos Sindicales.

Artículo 43. Licencia de los Representantes de los Trabajadores.

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecidas será computada anualmente, a petición escrita de los Comités o Delegados, por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de 24 horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del Delegado Sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de los Comités de Empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo desean en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 44. Derechos y Garantías Sindicales.

Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá

descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa, los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

a) Libertad de opinión y expresión.

b) Libertad de publicación y distribución.

d) Derecho a un tablón de anuncios.

e) Derecho al uso de un local adecuado.

f) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

Derecho Horario.

Las horas que correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa de una misma Central Sindical podrán acumularse; de este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podrían quedar «liberados» de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario, manteniendo la estructura salarial del mes anterior. Una sola vez al año y dos meses antes de comenzar el año se pactarán los liberados así como las acumulaciones.

Preaviso y Justificación.

Cuando se vaya a utilizar el crédito horario, será obligatorio preavisar con antelación mínima de 24 horas.

La empresa no puede exigir una justificación minuciosa de las actividades.

Garantías de la Actuación de la Representación de los Trabajadores.

a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.

c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. Estas secciones sindicales dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenidos el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinan según la siguiente escala:

Del 150 a 750 trabajadores: Dos.

De 751 a 2.000 trabajadores: Tres.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividades de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 1 de agosto de 1985.

Secciones sindicales de carácter estatal.

Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales de carácter estatal a los sindicatos más representativos en el seno de la empresa que reúnan los dos requisitos siguientes:

Tener el veinticinco por ciento de los Delegados de Personal y miembros de comités de empresa de la totalidad de la empresa.

Que alcancen, además, el veinticinco por ciento de los Delegados o miembros de los comités de empresa en más de dos Delegaciones.

Funciones y Competencias.

Son funciones y competencias de las Secciones sindicales estatales:

a) Las generales que les otorgue la LOLS.

b) Designar los miembros del Comité Intercentro de entre los componentes de los distintos comités de empresa o delegados de personal.

c) Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión administradora del Fondo Económico y Asistencial y del Comité Intercentro de Seguridad.

d) Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión de Formación.

Delegados Sindicales:

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la empresa, tendrán el número de Delegados Sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores de la provincia, determina el artículo 10 de la LOLS.

Estos Delegados Sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada Ley.

Delegados Sindicales de carácter estatal.

Se acuerda expresamente que las secciones sindicales estatales, definidas en el artículo precedente, tendrán tres delegados sindicales en total, con un crédito horario anual de 500 horas por delegado.

Acumulación de horas sindicales.

Se acuerda expresamente la acumulación de horas de crédito sindical para los Delegados Sindicales de las secciones sindicales estatales miembros de comités de empresa o Delegados de Personal pertenecientes a una misma representación sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondientes acuerdos entre la dirección de la empresa y las organizaciones sindicales.

Cada sección sindical estatal elegirá un coordinador a nivel nacional, que tendrá como función principal la de coordinar dicha Sección, siendo interlocutor ante la dirección de la empresa ostentando la representación del sindicato.

Los Coordinadores Nacionales, miembros del Comité Intercentro y Delegados Sindicales Estatales, podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la empresa cuando sea necesario y previa comunicación a la Dirección de la misma.

Artículo 45. Comité Intercentro.

El Comité Intercentro fue constituido el doce de febrero de 1999, según el artículo 63.3 del Estatutos de los Trabajadores y según la LOLS.

El Comité Intercentro es un órgano colegiado de representación de los trabajadores de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., en todo el ámbito estatal ante la dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica y defensa de los intereses, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho comité. Todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos

64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentro estará formado por 5 miembros, que su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en proporción a la representación obtenida en la últimas elecciones sindicales en la empresa. Son elegidos por las centrales sindicales.

Principios.

El Comité Intercentro es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentro asume las funciones, derechos y deberes pactados, legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio y posibles acuerdos.

El Comité Intercentro contará, si lo considera necesario, con un asesor por central sindical «con voz y sin voto», en las reuniones. Asimismo la empresa se compromete a realizar tres reuniones anuales que serán en su totalidad a cargo de la empresa.

El Comité Intercentro tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley le atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar el Convenio Colectivo.

La Dirección de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus comisiones.

El Comité Intercentro, para quien ostente el cargo de Presidente y Secretario, tendrá un crédito de 1.787,5 horas para el año 2012 hasta el 31/08/2012 y desde 01/09/2012 hasta el 31/12/2013 de 1.826 horas; el resto de los vocales tendrán un crédito de trescientas horas anuales, no pudiendo transferir estas horas a ningún otro miembro de la representación social.

El Comité Intercentro cuenta con una Comisión Permanente, integrada por tres miembros.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las secciones sindicales estatales en la empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus miembros.

Composición.

Estará compuesto por cinco miembros titulares. En su constitución se guardará la

debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes entre los componentes de los distintos Comités Provinciales y en su caso Delegados de Personal.

Únicamente estarán representados en el Comité Intercentro los sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido, al menos, un diez por ciento en el cómputo total de las elecciones.

Funciones y Competencias.

Son funciones y competencias del Comité Intercentro:

a) Estar legitimado para la Negociación Colectiva en el marco global de la empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter nacional. Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos establece el artículo 64 E.T. y que además tienen los Comités Provinciales, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, así como los derivados de la articulación de la Negociación Colectiva, en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el Convenio Colectivo, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos en los anteriores Convenios.

b) Designación de entre sus miembros de los dos que formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio por la representación de los trabajadores.

c) Recibir la información trimestral sobre la marcha general de la empresa, situación en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo, salud laboral, además de toda aquélla que del ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

d) Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior y causa de las mismas.

e) Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter general, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

f) Ser informado sobre las convocatorias de selección de personal; el Comité Intercentro tendrá previo conocimiento y dispondrá de dos días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.

g) Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

Procedimiento.

Para el desarrollo de dichas funciones y competencias, el Comité Intercentro se reunirá con la empresa cada cuatro meses con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera de común acuerdo por ambas partes. En cualquier caso, deberá comunicarse a la otra parte de la celebración de dichas reuniones con la antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

Una vez convocadas en tiempo y forma las reuniones, los gastos de los miembros del Comité Intercentro provocados por desplazamiento, alojamiento y dietas, serán por cuenta de la empresa.

Para todas las reuniones el secretario elaborará un Orden del Día que incluirá todos los asuntos a tratar. Se confeccionará un Acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. Se comunicará a los centros de trabajo los acuerdos a los que lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios, para conocimiento de todos los trabajadores.

Dotación.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

a) Abono de los gastos de desplazamiento, kilometraje y dietas para la asistencia a cuatro reuniones ordinarias al año de todos los miembros, con una duración máxima de tres días. En caso de urgencia o conformidad con la Dirección se podrán abonar los gastos de desplazamiento y dietas por asistencia a reuniones extraordinarias.

b) Exposición de los tablones de anuncios destinados al efecto de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmadas por el presidente del Comité Intercentro.

c) El Comité Intercentro dispondrá de local adecuado, con teléfono, fax, ordenador e impresora, disponiendo de material y mobiliario de oficina, utilización del correo interior ordinario («valija») de la empresa, el acceso a internet y utilización del correo electrónico, la transmisión y recepción de fax para el envío de comunicaciones del Comité y el uso de fotocopiadora. Recibirá la prensa diaria y el BOE.

Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

Capítulo XIV. Retribuciones.

Artículo 46. Retribuciones.

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día 5 del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 47. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo Salarial más la antigüedad; se establecerán a principios de cada mes dos fechas mensuales de abono de anticipos.

Artículo 48. Estructura Salarial.

A) Sueldo Base.

B) Complementos:

– Antigüedad.

– De Puesto de Trabajo:

Plus de Responsable.

Plus de Trabajo Nocturno.

Plus de Idioma.

Plus Fin de Semana y Festivos.

Plus Actividad mes.

Plus de Mantenimiento de Vestuario.

– De Cantidad o Calidad de Trabajo:

Horas Extraordinarias.

– De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.

Paga de Verano.

– Indemnizaciones o Suplidos:

Plus de Transporte y Distancia.

Plus por trabajar la Noche de Fin de Año y/o Navidad.

Artículo 49. Sueldo Base.

Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas.

Artículo 50. Complemento Personal de Antigüedad.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin excepción de categorías disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por año de servicio, como premio a su vinculación con la empresa; estos aumentos consistirán en quinquenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el quinquenio.

Artículo 51. Complementos de Puesto de Trabajo.

1. Plus de Responsable:

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 15 por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de Nocturnidad:

Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 29 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas. El importe se detalla en la tabla

anexo correspondiente.

3. Plus de idioma:

Se abonará al trabajador que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo le sea requisito imprescindible el conocimiento y manejo de un idioma, tenga la titulación correspondiente y desempeñe sus funciones en el centro de trabajo donde se necesite este requisito. La empresa abonará 123,6 euros por este concepto.

4. Plus Fin de Semana y Festivos:

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborales normales en el cuadrante de los trabajadores de servicios, se acuerda abonar a estos trabajadores un plus por hora efectiva de 0,28 euros para el año 2012 y 2013. A los efectos de cómputo, será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días trabajados. No se abonará este plus a los trabajadores contratados para los fines de semana, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

5. Plus de Actividad:

Dicho Plus se abonará a las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo de la tabla salarial.

6. Plus de Mantenimiento de vestuario:

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario y calzado; el importe será establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 52. Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.

Horas Extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 29 de este Convenio.

Durante el año 2012 y 2013 regirán los importes de la tablas salariales anexas.

Artículo 53. Complemento de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de julio y Navidad.–El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará conjuntamente con la paga del mes de junio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad.

Artículo 54. Indemnizaciones o suplidos.

1. Plus de Transporte y Distancia.

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso; el importe será establecido en la tabla salarial anexa.

2. Plus por trabajar la noche de Fin de Año y/o Navidad. Según lo establecido en el artículo 29.

Artículo 55. Cláusula de actualización salarial.

Las retribuciones económicas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31/07/2012 será la establecida en la tabla anexa I; desde el 01/08/2012 hasta el 31/12/2013 serán las establecidas en la tabla salarial anexa II.

Artículo 56. Pacto de repercusión en precios.

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Artículo 57. Uniformidad.

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

– Tres camisas de verano.

– Tres camisas de invierno.

– Dos corbatas.

– Dos pantalones de invierno.

– Dos pantalones de verano.

– Dos pares de zapatos.

– Un anorak. Cuando sea necesario.

– Un cinturón.

– Dos chaquetones. Cuando sea necesario.

– Dos americanas.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma.

Asimismo, se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias.

La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y Salud Laboral, adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

En los servicios que por sus características precisen un vestuario diferente al relacionado, la empresa podrá adaptar dicho vestuario adecuándolo a las necesidades del mismo, pudiendo modificar total o parcialmente la relación de prendas adjunta. Al margen de la periodicidad señalada, las prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren por un uso adecuado.

Capítulo XV. Varios.

Artículo 58. Contrato de relevo y jubilación.

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el Contrato de Relevo son las establecidas en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social (BOE 5 de diciembre de 2007) que entro en vigor el 1 de enero de 2008.

Ambas parte acuerdan que el trabajador afectado por el presente convenio puede jubilarse si lo desea de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49-f del estatuto de los trabajadores.

Artículo 59. Promoción y plus por edad.

A los trabajadores, cuando cumplan 59 años de edad y tengan una antigüedad de 5 años en la empresa, se le abonará un complemento de 102,14 euros que tendrá el mismo tratamiento que el salario base. Se abonará por doce mensualidades (de enero a diciembre).

Artículo 60. Acuerdo Nacional de Formación Continua en V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

Apartado I. Formación Continua.

A los efectos de este acuerdo se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la empresa amparadas por este Acuerdo y a través de las modalidades previstas en el Real Decreto 395/2007, o normativa que lo sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los Contratos Programa para la formación de los trabajadores, dirigida tanto a la mejora de las competencias como a la cualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa, con la formación individual del trabajador.

Apartado II. Ámbito Territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Apartado III. Ámbito Personal.

Quedarán sujetos al presente Acuerdo, todos los trabajadores de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., excepto el personal de alta dirección.

Apartado IV. Ámbito Temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación en el BOE y finalizará el 31 de diciembre del año 2011. No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes de común acuerdo podrán estimar la prórroga del mismo.

Apartado V. Comisión Paritaria Nacional de Formación Continúa en V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

Al amparo del presente Acuerdo, ambas partes constituyen la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (en adelante CPNF).

Dicha Comisión estará formada por dos miembros por la parte social designados por el Comité Intercentro y dos miembros por la parte empresarial:

Esta Comisión tendrá las competencias que se desarrollen en el presente Acuerdo, y se dotará para su funcionamiento de un Reglamento.

Apartado VI. Objeto del Acuerdo.

Son objeto del presente acuerdo:

a) Los planes de empresa.

b) Los permisos individuales de formación.

Apartado VII. Requisitos de los Planes.

Todos los planes de formación deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.

b) Colectivo destinatario por categorías o Grupos Profesionales y número de participantes.

c) Calendario de ejecución.

d) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.

e) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.

f) Lugar de impartición de las acciones formativas.

Apartado VIII. Permisos Individuales de Formación.

A los efectos previstos en nuevo Sistema de Formación Continua, las Organizaciones firmantes de dicho Acuerdo establecerán un régimen de Permisos Individuales de Formación en los siguientes términos:

I) Ámbito Objetivo:

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permiso de Formación deberán:

a) No estar incluidas en las acciones formativas impartidas por la empresa.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación profesional.

c) Estar reconocida por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

II) Ámbito Subjetivo:

Los trabajadores que deseen acceder a estas ayudas deberán:

a) Tener una antigüedad de al menos 1 año en la empresa.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de 3 meses, al inicio del disfrute de éste. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodos de interrupción, duración.) y lugar de impartición.

III) Resolución de Solicitudes.

La CNPF deberá resolver en el plazo de 30 días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este Artículo.

A fin de valorar tal solicitud, se podrán tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la empresa, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar del permiso de formación aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en un plazo anterior de 12 meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la CNPF, aquélla habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador.

La empresa informará al Comité Intercentro de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El plan de formación de empresa establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

IV) Autorizado el permiso de formación por la empresa, el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión Paritaria Territorial correspondiente para su propuesta de resolución y financiación.

Si se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

V) El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá acreditar el grado de aprovechamiento obtenido a la finalización del mismo, mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

VI) El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

VII) El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos.

Apartado IX. Competencias de la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

La CNPF participará activamente en todas las actividades formativas realizadas por V-2 Complementos Auxiliares, S.A., colaborando tanto en la selección y elaboración de las diferentes acciones formativas como en la posterior ejecución y seguimiento de las mismas; en concreto tendrá las siguientes competencias:

a) Participará en la selección de las acciones formativas, además de en su duración y metodología de impartición; propondrá todas aquellas medidas complementarias a la formación que consideren sirva para mejorar la Formación Continua en V-2.

b) Resolverá las discrepancias que puedan surgir entre el Comité Intercentro y la dirección de V-2.

c) Aprobará su Reglamento de Funcionamiento que deberá adecuarse a lo dispuesto en el presente acuerdo.

d) Una vez aprobada la financiación de las diferentes actividades formativas la CPNF, será previamente consultada con relación a los participantes, calendarios de ejecución y lugares de impartición.

Apartado X. Financiación de la CPNF.

Los gastos ocasionados por el funcionamiento de la CPNF correrán a cargo de la parte empresarial, y su cuantía se fijará en el Reglamento de Funcionamiento de la misma.

Apartado XI.

En lo no previsto en el presente acuerdo se aplicará lo previsto en el nuevo modelo de Formación Continua, regulado por el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto y las normas que lo desarrollan.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Nacional de Formación de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

Artículo I. Competencia Funcional.

La Comisión Paritaria Nacional de Formación de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., ejercerá las competencias y funciones que le otorgue el IV Acuerdo Tripartito de Formación en V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

Artículo. II. Composición.

La CPNF, estará compuesta por 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto tantos asesores como las partes consideren oportunos.

Artículo III. De los cargos.

La Comisión Paritaria Nacional de Formación de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un periodo de un año.

Artículo IV. Funciones del Presidente.

a) La representación de la CPNF.

b) La presidencia de las reuniones de la CPNF.

c) Firmar actas y certificaciones de los acuerdos de la CPNF.

d) Cualquier otra que como presidente le enmiende la CPNF.

Artículo V. Funciones del Secretario.

a) Convocar las reuniones de la CPNF.

b) Preparar las reuniones de la CPNF.

c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del presidente.

d) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

e) Cualquier otra que le encomiende la CPNF.

Artículo VI. Toma de Decisiones.

Las decisiones en el seno de la CPNF se tomarán por unanimidad de las representaciones.

Las decisiones en cada una de las representaciones se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Artículo VII. De las reuniones.

La CPNF se reunirá con carácter semestral, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes o el Comité Intercentro.

Queda facultada la CPNF para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

La formación de los trabajadores se podrá realizar dentro o fuera de la jornada laboral. Cuando se efectúe formación exigida por la empresa, o por disposición legal fuera de la jornada laboral, se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella, a precio de hora extraordinaria del Grupo Profesional a que pertenezca.

Artículo 61. Causas de extinción del contrato de trabajo.

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho periodo. Si el preaviso se hubiera efectuado en periodo hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al periodo hábil no preavisado El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera afectado en periodo inferior al previsto.

Artículo 62. Ley de Igualdad.

Protocolo de actuación en materia de acoso.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Universidad, con arreglo a las siguientes cláusulas:

I. Principios Generales.

1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

4. Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la

representación de la persona protegida, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

5. Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

II. Definiciones.

II.1 A efectos del presente Protocolo, la expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal que preste sus servicios en Complementos Auxiliares, S.A.

Se incluye a los trabajadores de las empresas contratadas por V-2 Complementos Auxiliares, S.A., siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

Incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con V-2 Complementos Auxiliares, S.A., llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

II.2 La expresión «acoso» alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida,

con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.

III. Prevención.

III.1 El presente Protocolo será difundido por las partes firmantes entre las personas protegidas, encontrándose disponible en la intranet de la empresa.

III.2 A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad realizará encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos.

III.3 La empresa velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

IV. Proceso de resolución acordada en materia de acoso.

IV.1 Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

IV.2 Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante la Comisión de Igualdad, la cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirá, en su caso al departamento de RR.HH. para que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado.

En el desarrollo de estas funciones, la Comisión de Igualdad podrá contar con el apoyo del Servicio de la Asesoría Jurídica así como de los profesionales y expertos en la materia que considere necesario.

IV.3 La Comisión de Igualdad informará al Departamento de Recursos Humanos, del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

IV.4 En función de la relación jurídica con la empresa, la Comisión de igualdad propiciará sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación de otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello por parte de la Comisión de Igualdad.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de los Departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los mismos.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un integrante de la plantilla de la empresa, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

IV.5 La reunión deberá producirse en un plazo breve, que no superará los 13 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

IV.6 Celebrada la reunión, los expertos en la materia que hayan sido requeridos para intervenir por parte de la Comisión de Igualdad deberán remitir a las partes implicadas un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución, y al que deberán contestar en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Una vez contestado por las partes implicadas, los expertos que hayan sido requeridos para intervenir deberán remitir el informe de diagnóstico de la situación a la Comisión de Igualdad, indicando si se ha alcanzado una solución y, en su caso, los términos de la misma.

La Comisión de Igualdad comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso de resolución acordada descrito, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado.

IV.7 Al término del proceso descrito, las personas protegidas que lo consideren necesario podrán solicitar a la empresa la adopción de la medida cautelar, consistente en el cese inmediato del trabajo con la persona o personas referidas en el escrito de queja. Esta medida podrá ser revocada si desaparecieran las circunstancias que la motivaron.

La asunción o revocación de esta medida cautelar requerirá informe previo del

Jefe del Departamento afectado o, en su caso, del inmediato superior, sin que pueda conllevar ningún tipo de represalia o trato desfavorable alguno.

V. Disposiciones adicionales.

V.1 Si advirtiera falta o delito, la Comisión de Igualdad suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la Dirección de RR-HH.

V.2 Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

V.3 El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplia los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

V.4 Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

V.5 Las partes firmantes reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

Artículo 63. Protección contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo Grupo Profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, desaparecerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud,

según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 64. Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional I.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan, de tal forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

Disposición Adicional II.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para los distintos Grupos Profesionales, se incrementará ésta hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que en cómputo anual, la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista en el Convenio.

Disposición Adicional III.

Trabajadores con Grado de Discapacidad. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, y las normas que la desarrollan, la empresa vendrá obligada a emplear un número de trabajadores con Grado de Discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla, o aplicar las medidas alternativas previstas por Ley.