

## **CONVENIO COLECTIVO DE «PROAZIMUT», S.L. (2012-2014)**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Proazimut», S.L., que entra en vigor el 26-02-2013, y cuya vigencia comprende el período desde el 01-01-2012 a 31-12-2014 en todos sus efectos, suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de las autoridades laborales los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de Comisiones Paritarias, acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo; Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa «Proazimut», S.L., que entra en vigor el 26-02-2013, y cuya vigencia comprende el período desde el 01-01-2012 a 31-12-2014 en todos sus efectos, suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores.

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

La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

## **CONVENIO COLECTIVO DE «PROAZIMUT», S.L. (2012-2014)**

### Título I. Disposiciones Generales

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

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



2. «Proazimut», S.L., con domicilio en Sevilla, calle Automoción n.º 5, del polígono industrial Calonge, es una entidad que se encuentra calificada e inscrita como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad la integración socio-laboral de personas con discapacidad, relacionada principalmente con enfermedades mentales, mediante el trabajo productivo, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. «Proazimut», S.L., desarrollará en el mercado cualquiera actividad productiva y/o de servicios de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo pueden mencionarse las siguientes actividades: electrónica, restauración, logística, limpieza de oficinas y edificios, así como servicios técnicos de instalación, mantenimiento y reparación.

## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación en los distintos centros de trabajo que «Proazimut», S.L., tiene en Sevilla y provincia, así como en cualquier otro que en el futuro pueda abrir en este territorio.

## **Artículo 3. Ámbito Personal**

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en «Proazimut», S.L., tanto discapacitados como no discapacitados, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

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

a) El personal directivo.

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

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

d) El voluntariado social.

e) El personal que, contratado laboral o administrativamente, o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental, FAISEM, o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una





Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de las personas trabajadoras con discapacidad en el/los centro/s de trabajo de «Proazimut», S.L.

#### **Artículo 4. Partes Firmantes y Eficacia**

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

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas, y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio.

Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

#### **Artículo 5. Duración y Denuncia**

1. Este Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014, entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Las previsiones de contenido económico retrotraen sus efectos a 1 de enero 2013.

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

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se mantendrán en vigor, como máximo durante el plazo de un año desde la denuncia, exclusivamente las cláusulas relativas a Clasificación profesional y Movilidad Funcional, Jornada, Estructura Salarial y Tablas Salariales y Régimen Disciplinario.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales.

#### **Artículo 6. Compensación y Absorción**

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



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

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

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

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

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

1. Para la interpretación y vigilancia del contenido del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria integrada por 4 personas, que serán designadas por mitad por cada una de las partes, debiendo recaer dicho nombramiento en aquellas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

2. A requerimiento de alguna de las partes, podrán participar asesores/as externos/as, que tendrán voz pero no derecho de voto.

3. Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

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

b) Vigilancia del cumplimiento del contenido del Convenio.

c) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite, y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

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



mismas.

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

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

5. En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/ mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

### **Artículo 9. Principios de ordenación y Organización del Trabajo**

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

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

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

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

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o servicios que se desarrollen en la empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de las personas con discapacidad, procurándose por parte de la

Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración Empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6.7La participación de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

## **Título II. De la Relación Individual de Trabajo**

### **Capítulo I. Ingresos, Contratación y Período de Prueba**

#### **Artículo 10. Capacidad y Condiciones**

1.7La contratación de las personas se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2.7Cuando la Empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo podrá proceder a la selección de personas de nuevo ingreso o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

#### **Artículo 11. Contratación**

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria, y conforme a las previsiones de este Convenio.

2.7La empresa entregará a la representación legal de los/las trabajadores/as copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

#### **Artículo 12. Estabilidad en el Empleo**

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

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales en indefinidos al momento de entrada en vigor de este Convenio, o que se suscriban durante su vigencia, al amparo de cualquier normativa actual o futura relativa al fomento de la contratación indefinida.

#### **Artículo 13. Contratos Formativos**



## 1. Contratos en prácticas.

La retribución de los/as trabajadores/as en prácticas será, el primer año, el 85% de lo correspondiente según este Convenio a un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y, el segundo año, el 90%, sin que en ningún caso, dichos importes sean inferiores en cómputo anual y por todos los conceptos al Salario Mínimo Interprofesional vigente en ese momento.

## 2. Contratos para la formación.

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

b) En relación con las obligaciones formativas de la Empresa, se podrán asignar a un/a mismo/a tutor/a entre 3 y 6 personas trabajadoras contratadas para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

c) La formación teórica de las personas contratadas conforme a esta modalidad podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la Empresa y las características del puesto ocupado.

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de las personas contratadas para la formación será el proporcional al Salario Mínimo Interprofesional.

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

## **Artículo 14. Contratos para Obra o servicio Determinados**

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

## **Artículo 15. Contrato a Tiempo Parcial**

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, salvo que el contrato a celebrar sea un contrato para la formación.

2. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa



legal y/o reglamentaria vigente, así como por lo dispuesto en el presente Artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

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

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

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

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

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

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

5. En materia de reducción de jornada por guarda legal de menores, personas con discapacidad o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

### **Artículo 16. Período de Prueba**

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

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





de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los/as Titulados/as Superiores o de Grado Medio y para los mandos, y de dos meses para el resto de personas.

4. Para las personas con discapacidad el período de prueba tendrá una duración máxima de cuatro meses.

5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral, interrumpirán el cómputo del mismo.

6. En caso de que no se supere el período de prueba, las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. La Empresa habrá de comunicarlo por escrito a la persona trabajadora en cualquier momento dentro de dicho período —incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior— o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

7. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/la trabajador/a en la empresa.

## **Capítulo II. Clasificación Profesional, Movilidad y Ascensos**

### **Artículo 17. Adscripción del Personal**

1. Todas las personas a las que se refiere el presente Convenio quedarán clasificadas en grupos profesionales, que posteriormente se identificarán.

2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3. El desarrollo de la prestación laboral en un determinado nivel será el factor determinante de la retribución a percibir.

Consecuentemente, la persona trabajadora tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al nivel que efectivamente ocupe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando ésta tuviera establecidas retribuciones inferiores, se le garantizará el salario base que viniera percibiendo en el nivel de origen.

### **Artículo 18. Grupos Profesionales y Niveles.**

Grupos Profesionales





1. El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de tareas, funciones y especialidades profesionales asignadas la persona trabajadora.

2. La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, salvo que expresamente se excluya alguna de ellas.

3. Las personas afectadas por el presente Convenio quedarán integradas en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

a) Grupo I: Administración y gestión

b) Grupo II: Técnicos/as

c) Grupo III: Operarios/as

4. Los grupos profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones u oficios que se puedan desarrollar en la Empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes.

5. Los puestos de trabajo que integran cada grupo profesional se ordenarán en niveles conforme a la titulación profesional y/o los conocimientos, la experiencia, la responsabilidad, iniciativa y el grado de autonomía en la realización de las funciones propias del grupo profesional en cuestión, lo que determinará la retribución de cada persona trabajadora.

6. Con independencia del nivel que cada persona trabajadora tenga reconocido, podrá realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional en el que está integrado, incluidas las de carácter accesorio o complementario a las tareas principales, pero que sean necesarias para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

No obstante, la aptitud para realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional no implicará que las personas trabajadoras deban realizar todas ellas, de manera que las funciones que en cada momento realice un/a trabajador/a responderán a criterios de organización empresarial.

Grupo I: Administración y Gestión.

Integran este grupo todas personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

Niveles profesionales del Grupo I.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos





puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

— Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo.

Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

— Nivel B): Desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de grado medio para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

— Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del/la empleado/a con asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

— Nivel D): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del/la empleado/a sin asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

— Nivel E): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza.

— Nivel F): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

La persona trabajadora podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

— Nivel G): Incluso las funciones básicas de la profesión u oficio se realizarán bajo supervisión y con alto grado de dependencia.

Grupo II: Técnicos/as.

Pertencen a este grupo las personas empleadas que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo II.





Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

— Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo.

Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

— Nivel B): Desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de grado medio para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

— Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del/la empleado/a con asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Grupo III: Operarios/as.

Pertenecen a este grupo las personas empleadas que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo III.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

— Nivel D): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado sin asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

— Nivel E): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza.

— Nivel F): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

La persona trabajadora podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo



o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

— Nivel G): Incluso las funciones básicas de la profesión u oficio se realizarán bajo supervisión y con alto grado de dependencia.

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

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

La enumeración de niveles que se contienen en el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los grupos y niveles descritos.

Todos/as los/as trabajadores/as adscritos al Grupo de Técnicos/as y al Grupo de Operarios/as podrán llevar a cabo cualquiera de las tareas relacionadas con la producción o prestación de servicios en cuestión, siendo la única diferencia entre ambos grupos profesionales la realización o no de tareas o cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

### **Artículo 19. Ascensos**

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional de las personas con discapacidad. En este sentido, y siempre en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de las funciones con plena autonomía y responsabilidad, así como la toma de decisiones, serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

3. El ascenso de nivel se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La Empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

4. Nunca se consolidará un nivel por la mera concurrencia de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y experiencia que le son propios, sin



perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso, y siempre que las tareas del grupo profesional se desarrollen conforme a la globalidad de los factores que caracterizan el nivel en cuestión. En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del E.T.

### **Capítulo III. Condiciones de Trabajo**

#### Sección 1.ª Jornada

#### **Artículo 20. Principios Generales de Reordenación del Tiempo de Trabajo**

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de Empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus hándicaps físicos, sensoriales o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garanticen su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones de las personas con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

#### **Artículo 21. Configuración de la Jornada Anual Ordinaria**

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.719 horas efectivas.

2. La anterior jornada equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 38,12 horas semanales.

3. A los efectos de determinación de la jornada anual ordinaria, no se computará como tal el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo no imputables a la misma y que no vengan derivadas de la responsabilidad de la gestión propia de la Empresa, así como tampoco el tiempo de descanso dentro de la jornada a que se refiere el Artículo 24.1 del presente Convenio.



4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada anual, que no podrá ser superior al 10% de la jornada recogida en el párrafo 1 de este Artículo, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, respetando así mismo los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 45 horas.

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

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

## **Artículo 22. Horas Extraordinarias**

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del Artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado cinco del mismo Artículo.

2. Las personas con discapacidad no realizarán horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto a la persona técnico/a y de apoyo, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será retribuido o compensado mediante períodos de descanso equivalentes.

En caso de compensación, se podrán compensar los excesos computados sobre la jornada media diaria/semanal dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La Empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la Empresa y la persona trabajadora.

Si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la Dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias conforme a la siguiente fórmula:

Retribución de la hora extraordinaria = (Salario de Nivel fijado en las tablas





salariales/1719)

Dicha retribución de la hora extra se verá incrementada en un 45%.

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

### **Artículo 23. Horarios y Turnos de Trabajo**

1. El trabajo en la Empresa se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la Empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

3. Los horarios serán fijados por la Empresa. El establecimiento de horarios en la Empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio. En este sentido, la Empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas; con un preaviso de 7 días de antelación.

### **Artículo 24. Descansos y Fiestas**

1. Descanso en jornada continuada. La persona que desarrolle su actividad en jornada continuada, y además ésta supere las 6 horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de un día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana.

En este último caso, se procurará la rotación de las personas en lo relativo al día de descanso semanal.

4. Festivos. Las personas afectadas por este Convenio tendrán derecho al disfrute



de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como autonómica y local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la Empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones.

## **Artículo 25. Vacaciones**

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

2. Las personas trabajadoras comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 31 de enero del año al que se refiere el período de disfrute solicitado, pudiendo la Empresa reservarse por necesidades organizativas y/o productivas la concesión de las vacaciones a algunos/as trabajadores/as en el periodo solicitado.

En caso de que concurren para un determinado período más peticiones de las que organizativa y operativamente se puedan atender, se procederá a la designación mediante carácter rotativo con respecto a quien no las hubiera disfrutado en ese mismo período el año anterior.

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

4. Una vez publicado por la Empresa el calendario con las vacaciones anuales, con anterioridad al 28 de febrero del año de disfrute, los trabajadores podrán solicitar la permuta del periodo de vacaciones. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

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

6. En caso de que por circunstancias acreditadas, bien sean, organizativas y/o productivas o de acuerdo de fechas entre las personas trabajadoras, que hagan imposible publicar el calendario del punto 4, se iniciará un nuevo proceso de



programación desde el punto 2 pero fraccionadas en dos períodos, siendo el comprendido entre los meses de junio a septiembre de 15 días mínimo a petición del/la trabajadora.

7. Fijado el período de vacaciones, los/ trabajadores/as que causen baja por incapacidad temporal, ya sea por enfermedad común o por accidente de trabajo, antes o durante el período de disfrute de sus vacaciones, verán interrumpido el cómputo de las mismas por el tiempo que hayan permanecido de baja.

No obstante, en caso de que la persona trabajadora no pueda disfrutar de dichas vacaciones durante el año natural a que corresponden, como consecuencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentra, únicamente podrá hacerlo con posterioridad cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

8. En caso de que las vacaciones coincidan con una baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o coincidan con el período de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

### **Artículo 26. Licencias**

Sin menoscabo de lo previsto en la legislación vigente al respecto, los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

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

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

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



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

3. Según el siguiente desglose y circunstancias, la persona trabajadora tendrá derecho a:

— Dos días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por los dos motivos citados anteriormente el/la trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la provincia el permiso será de 4 días naturales.

— Cinco días para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que obliguen a un desplazamiento superior a 300 km.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto que por este motivo, el/la trabajador/a perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

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

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

7. Un día por casamiento de hijo/a o hermano/a coincidente con el de celebración.

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

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

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



administración pública.

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

### **Artículo 27. Protección de la Vida Familiar**

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

2. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

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

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

3. Nacimientos prematuros.—En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

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



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

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

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

5. Guarda legal.—De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

6. Violencia de género o terrorismo.—Los/as trabajadores/as víctima de violencia de género o víctima de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

### **Artículo 28. Paternidad**

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



Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

La suspensión del contrato a que se refiere este Artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la Empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de quince días naturales.

### **Artículo 29. Excedencias**

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

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

— Tener al menos un año de antigüedad en la Empresa.

— Que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Al término de la situación de excedencia voluntaria, el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante de igual o similar puesto de trabajo que





hubiera o se produjera en la Empresa, si no hubiese personas en situación de excedencia forzosa que interesasen el reingreso.

4. Se perderá el derecho preferente de reingreso en la Empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de 30 días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

5. En caso de no existir plaza vacante de igual o similar puesto de trabajo a la del excedente, podrá éste/a solicitar, en tanto se produzca aquella, plaza de puesto de trabajo distinto, dentro de su Grupo Profesional, si lo hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes de/la solicitante y con las necesidades organizativas de la Empresa.

6. En todo caso, al/la excedente que solicitare su reingreso y no pudiese reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. El/la trabajador/a al/la que le sea diagnosticada alcoholemia o drogodependencia, sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponder de haberse detectado en su puesto de trabajo y en tanto no proceda -atendidas las circunstancias del caso- el despido, podrá pasar a esta situación de excedencia en tanto acredite su sometimiento a un proceso de cura y/o desintoxicación en un centro oficial especializado. Durante dicho período, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un período de tres a seis meses, pudiendo reincorporarse al mismo una vez acredite mediante certificación médica su curación/desintoxicación, y así se compruebe por los Servicios Médicos de Empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador/a.

8. La reincorporación del/la trabajador/a excedente o con reserva del puesto de trabajo determinará, en su caso, el cese de la persona trabajadora interina contratada para su sustitución.

9. El/la trabajador/a, por causas justificadas, podrá tener una licencia de 15 a 30 días sin derecho a remuneración ni p/p de pagas extras, para lo cual deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación. Esta licencia no podrá solicitarse para prestar servicios en actividades que sean competencia de las desarrollas por «Proazimut», S.L.

### **Artículo 30. Igualdad de Oportunidades**

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

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

### Sección 3.ª Régimen económico Estructura salarial

#### **Artículo 31. Salario Base**

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los/as trabajadores/as, en función de su grupo profesional y nivel, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.
2. La cuantía del salario base de 2012 será la establecida en la/s Tabla/s Salarial/es del Anexo II.
3. La retribución anual recogida en las tablas salariales del Anexo II y III, comprende tanto las doce mensualidades como las dos pagas extraordinarias correspondientes.

#### **Artículo 32. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas en el importe del Salario Base mensual por Nivel recogido en la Tabla Salarial del Anexo II.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan reconocido un Complemento de Convenio, éste se le sumará a los importes de las pagas extraordinarias.

El importe de las dos pagas extraordinarias será prorrateado en las nóminas mensuales.

#### **Artículo 33. Complementos Salariales**

1. Complemento de Convenio.—Los/as trabajadores/as que tengan reconocido el

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

2. Complemento Centro de Trabajo.—Las personas del departamento de limpieza que desempeñan su trabajo en las Comunidades Terapéuticas adscritas al Hospital Virgen del Rocío perciben un complemento salarial bruto anual, que según niveles queda establecido de la siguiente forma:

Nivel	Plus Centro Trabajo 2013
A	1.145,19 €
B	1.145,19 €
C	1.145,19 €
D	1.145,19 €
E	1.150,78 €
F	1.161,89 €
G	1.159,86 €

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

Los complementos referidos anteriormente no tendrán en ningún caso carácter consolidable.

4. Complemento por Beneficios.—Se establece una paga de beneficios consistente en un porcentaje de los beneficios obtenidos por la empresa en función de los resultados de la explotación de su actividad económica.

La base de cálculo de este complemento será el beneficio neto del ejercicio anterior, una vez deducidos los impuestos ordinarios y extraordinarios si los hubiera, así como las subvenciones de capital traspasadas a resultados. La parte a distribuir entre los trabajadores será el 15% de este beneficio neto.

Se considerarán personas beneficiarias del presente «Complemento por Beneficios» aquellas que estén de ALTA en la empresa en el momento del abono de dicho complemento.

El cálculo anual del «Complemento por Beneficios» para cada trabajador/a se realizará:



— Año 2013: Dividiendo el importe al que ascienda el 15% del beneficio neto del ejercicio 2012, entre los/as trabajadores/ as beneficiarios/as. El importe resultante se dividirá entre 365 días y se multiplicará por la suma de los días efectivamente trabajados en el año de devengo del beneficio neto.

$$\frac{\text{Beneficio neto 2012} \times 15\%}{\text{N.º de personas beneficiarias} \times \text{Días efectivos de trabajo}} \times 365$$

— Año 2014: Dividiendo el importe al que ascienda el 15% del beneficio neto del ejercicio 2013, entre los/as trabajadores/ as beneficiarios/as. El importe resultante se dividirá entre 365 días y se multiplicará por la suma de los días efectivamente trabajados en el año de devengo del beneficio neto.

$$\frac{\text{Beneficio neto 2013} \times 15\%}{\text{N.º de personas beneficiarias} \times \text{Días efectivos de trabajo}} \times 365$$

Para el cálculo de los días efectivo de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

— Aquellas personas trabajadoras que tuvieron períodos de BAJA por incapacidad temporal, a excepción de las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, durante el año de devengo del beneficio, percibirán la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

— Las cantidades dejadas de percibir por los/as trabajadores/as afectos por incapacidad temporal o aquellos/as que no hubieran estado en alta en la empresa todo el año anterior, serán prorrateadas a partes iguales entre las personas trabajadoras beneficiarias del complemento, que hayan estado en alta en la empresa durante todo el año anterior y no hayan tenido ningún proceso de incapacidad temporal.

El Complemento por Beneficios se abonará un vez hayan sido aprobadas las cuentas anuales por el Consejo de Administración, en los tres meses sucesivos desde su aprobación, con fecha tope 30 de septiembre.

5. Plus por trabajar días Festivos.—Se establece un plus de festivo para aquellos/as trabajadores/as que en el desarrollo de su calendario laboral hayan de trabajar en días considerados festivos nacionales, autonómicos o locales, y domingos. El importe de dicho Plus será de 10,29 €/día.

#### **Artículo 34. Subida Salarial**

1. Las Tablas salariales correspondientes al 2013 son las recogidas en el Anexo III, que se han obtenido al incrementar las tablas salariales de 2012 (anexo II) en el 2,9%, más el 3,5% del promedio de los «beneficios netos» de los años 2010 y 2011.

2. Para el año 2014 los salarios recogidos en la Tabla Salarial de 2013 (Anexo III), se incrementarán en el 3,5% del promedio de los «beneficios netos» de los años 2011 y 2012.

3. La fórmula que nos sirve de base para el cálculo de los incrementos salariales anuales será la expresada a continuación:

- La suma de los beneficios netos obtenidos en los dos ejercicios anteriores cerrados se dividirá entre 2 y se multiplicará por 3,5%.

$$\text{Resultado 1} = \frac{\text{Beneficio netos (x-1)} + \text{Beneficios netos (x-2)}}{2} \times 3,5\%$$

- El resultado obtenido con la operación anterior se dividirá entre la masa salarial del año 2012.

$$\text{Incremento año x (\%)} = \frac{\text{Resultado 1}}{\text{Masa salarial}} \times 100$$

Este porcentaje se aplicará, como incremento, a la tabla salarial del año correspondiente.

4. En el supuesto de prórroga del vigente Convenio, el aumento salarial se realizará aplicando la fórmula expresada en el punto 3.

5. En el caso de que el «resultado 1» fuese negativo, no procederá incremento salarial alguno.

### **Artículo 35. Retribución a Bajo Rendimiento**

1. Se podrán suscribir contratos a bajo rendimiento con personas con discapacidad, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

### **Artículo 36. Liquidación del Salario y Anticipos**



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

### **Artículo 37. Indemnizaciones, Dietas y Suplidos**

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

1. Las personas que realicen desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la Empresa, cuando utilicen coche propio, percibirá una compensación de 0´21 € por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la Empresa. Los gastos ocasionados por viajes o desplazamientos deberán justificarse documentalmente ante la Empresa.
2. En caso de que el/la trabajador/a haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 11,02 € por media dieta, de 23,09 € en caso de que por motivos de su desplazamiento se almuerce y cene, y de 52,48 € cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, salvo en el caso de que por necesidades de la obra o servicio pernocten fuera de su residencia dos o más trabajadores, que daría lugar al pago de 37,77 € por trabajador/a. Todo ello sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.
3. Justificadamente se autorizará, como alternativa a la dieta completa, la posibilidad de que el/la trabajador/a que pernocte fuera de su residencia sea compensado por la manutención de media dieta o almuerzo - cena según sea el caso-, siendo por cuenta de la Empresa el gasto producido por el hospedaje.

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

4. Cuando sin previo aviso, y por causas productivas, el/la trabajador/a que



realizando su jornada en forma continuada, tenga que prolongar la misma, la Empresa vendrá obligada a pagar los gastos producidos por la manutención, bien sea facilitando mediante concertación el lugar donde realizar la comida o compensando el gasto producido a la persona trabajadora.

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

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

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

7. El/la trabajador/a cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad, será dotado de las mismas por la Empresa y estará obligado a su correcta utilización.

## **Capítulo IV. Extinción del Contrato de Trabajo**

### **Artículo 38. Extinción del Contrato**

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

Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del/la trabajador/a, éste/a deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 30 días naturales, si está adscrito al Grupo I, y de 15 días naturales si está adscrito a los Grupos II y III.

## **Capítulo V. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 39. Faltas**

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



## Artículo 40. Clasificación de las Faltas

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

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.
2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
3. Descuidos en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.
5. Desobediencia o falta de respeto leve a una persona superior jerárquica, compañeros/as, subordinados/as, clientes/as o público, así como la discusión con ellos/as o la incorrección en el trato.
6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. No entregar en el tiempo legalmente establecido en el domicilio de la Empresa los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal.
8. No informar a la Empresa de los cambios que pudieran producirse en el grado de discapacidad que tenga reconocida el/la trabajador/a, mediante la entrega de la documentación correspondiente, como consecuencia de la revisión de dicha grado de discapacidad.
9. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
10. La utilización inadecuada de los útiles y herramientas de trabajo.



## Faltas graves

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.
2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes y hasta un máximo de seis veces al mes.
3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.
4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.
5. Falta de presentación al Servicio Médico de la Empresa o de la Mutua Patronal cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada, siempre y cuando sea obligatorio conforme a la normativa vigente.
6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la Empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el/la trabajador/a o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.
7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
8. Desobediencia o falta de respeto a una persona jerárquicamente superior, compañeros/as, subordinados/as, clientes/as y público en general, así como la discusión con ellos/as o incorrección en el trato.
9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del/la trabajador/a.
10. En relación a las personas con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
11. No advertir e instruir adecuadamente a otros/as trabajadores/as sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.
12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
13. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la Empresa.
14. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad consecutiva o enfermedad



mental.

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

Faltas muy graves

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de sesenta días.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.
3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el periodo de un mes, o de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.
4. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.
6. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a personas jerárquicamente superiores, compañeros/as, subordinados/as, clientes/ o usuarios/as y público en general, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad.
8. En general, los incumplimientos contractuales previstos en el Artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
10. Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales; personalmente o a través de terceras personas.
11. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

#### **Artículo 41. Sanciones**



Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves: Amonestación o apercibimiento, y suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días, o despido.

#### **Artículo 42. Procedimiento Sancionador**

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

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

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

### Título III. De las Relaciones Colectivas de Trabajo

#### **Capítulo I. Previsión y Ayudas Sociales**

##### **Artículo 43. Fallecimiento**

La Empresa abonará de una sola vez, por este orden de prelación, al cónyuge, descendiente o ascendiente de la persona trabajadora que cause baja por fallecimiento, y lleve más de seis años de servicio activo en la Empresa, la cantidad de 2 mensualidades de salario correspondiente a su nivel profesional.

##### **Artículo 44. Seguros de Responsabilidad Civil y Accidente Laboral**

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





La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todas las personas en activo que garantice una indemnización de 18.000 € en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral.

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

#### **Artículo 45. Complemento I.T. por Accidente Laboral**

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

#### **Artículo 46. Ayuda por Hijos/as con Discapacidad**

La empresa abonará una ayuda mensual de 56,60 €, a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33%.

Se entenderá como hijo/a a cargo aquel que conviva en el mismo domicilio de la persona trabajadora y que no perciba remuneración alguna por realización de trabajo por cuenta propia o ajena. La justificación de tales circunstancias se acreditará mediante el Certificado de discapacidad, el certificado de empadronamiento y una declaración jurada de la persona trabajadora de que tiene a su hijo/a a cargo.

#### **Artículo 47. Formación Profesional**

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

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

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

### **Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales**





## **Artículo 48. Vigilancia de la Salud**

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

Anualmente se efectuarán los reconocimientos establecidos en la planificación efectuada en Vigilancia de la Salud, de acuerdo con las normas vigentes, pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.

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

El/la trabajador/a podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

## **Artículo 49. Política Preventiva**

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

### **ANEXO I**

«Proazimut», S.L., entregará a sus trabajadores/as las herramientas y equipos necesarios para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de la función que cada trabajador/a tenga encomendada. El/la trabajador/a, independientemente del cuidado y esmero en preservar todo ello en las condiciones óptimas de operatividad, tendrá en cuenta las medidas de funcionamiento y control que en este anexo se desarrollan.

#### Definiciones

Herramientas y Equipos Genéricos.—Aquellos que son susceptibles de utilización por cualquier trabajador/a capacitado/a y/o autorizado para su uso.

Herramientas y Equipos de uso personal.—Aquellos asignados a un/a solo/a trabajador/a para su uso personal.

#### Medidas de funcionamiento y control

— Herramientas Genéricas:

La Empresa destinará lugares adecuados de colocación o guarda de este tipo de



material.

Los trabajadores, al terminar su utilización tendrán la obligación de depositar dichos materiales en los lugares destinados para tal fin.

En el caso de que sea necesario retirar o utilizar el material fuera de las instalaciones de la Empresa, el/la trabajador/a firmará el documento de retirada confeccionado por la misma para tal fin, realizando ésta acuse de recibo una vez restituido a su lugar de origen.

— Herramientas y Equipos de uso personal:

La Empresa entregará a los/as trabajadores/as que lo precisen el material necesario para el desarrollo de sus funciones.

El/la trabajador/a firmará un recibí en el que se relacionarán las herramientas y/o equipos de los que se les hace entrega para su guarda y custodia.

Este material será propiedad de «Proazimut», S.L., pudiendo la Empresa en cualquier momento solicitar al/la trabajador/a su devolución previa firma de acuse de recibo por parte de la misma.

En caso de pérdida o sustracción de algún material entregado, el/la trabajador/a tendrá la obligación de comunicarlo a la Empresa en el momento en que tenga constancia de ello, procediendo la misma a su sustitución. En caso de que dicha falta sea detectada por la Empresa y no constara comunicación alguna por el/la trabajador/a, ésta le reclamará su restitución.

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

## ANEXO II

### TABLAS SALARIALES AÑO 2012

#### Grupo de Administración y Gestión

Nivel	Salario base	Pagas extraordinarias	Total bruto anual
A	17.022,53 €	2.837,09 €	19.859,62 €
B	15.234,80 €	2.539,13 €	17.773,93 €
C	13.600,58 €	2.266,76 €	15.867,34 €
D	11.636,91 €	1.939,49 €	13.576,40 €
E	9.719,95 €	1.619,99 €	11.339,94 €
F	8.401,01 €	1.400,17 €	9.801,18 €
G	7.696,80 €	1.282,80 €	8.979,60 €



## Grupo de Técnicos/as

Nivel	Salario base	Pagas extraordinarias	Total bruto anual
A	17.022,53 €	2.837,09 €	19.859,62 €
B	15.234,80 €	2.539,13 €	17.773,93 €
C	13.600,58 €	2.266,76 €	15.867,34 €

## Grupo de Operarios/as

Nivel	Salario base	Pagas extraordinarias	Total bruto anual
D	11.636,91 €	1.939,49 €	13.576,40 €
E	9.719,95 €	1.619,99 €	11.339,94 €
F	8.401,01 €	1.400,17 €	9.801,18 €
G	7.696,80 €	1.282,80 €	8.979,60 €

**ANEXO III****TABLAS SALARIALES AÑO 2013****Grupo de Administración y Gestión**

Nivel	Salario base	Pagas extraordinarias	Total bruto anual
A	17.614,91 €	2.935,82 €	20.550,73 €
B	15.764,97 €	2.627,49 €	18.392,46 €
C	14.073,88 €	2.345,65 €	16.419,52 €
D	12.041,88 €	2.006,98 €	14.048,86 €

Nivel	Salario base	Pagas extraordinarias	Total bruto anual
E	10.058,21 €	1.676,37 €	11.734,57 €
F	8.693,37 €	1.448,89 €	10.142,26 €
G	7.743,60 €	1.290,60 €	9.034,20 €

## Grupo de Técnicos/as

Nivel	Salario base	Pagas extraordinarias	Total bruto anual
A	17.614,91 €	2.935,82 €	20.550,73 €
B	15.764,97 €	2.627,49 €	18.392,46 €
C	14.073,88 €	2.345,65 €	16.419,52 €

## Grupo de Operarios/as

Nivel	Salario base	Pagas extraordinarias	Total bruto anual
D	12.041,88 €	2.006,98 €	14.048,86 €
E	10.058,21 €	1.676,37 €	11.734,57 €
F	8.693,37 €	1.448,89 €	10.142,26 €
G	7.743,60 €	1.290,60 €	9.034,20 €

Sevilla a 26 de febrero de 2013.— La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.