

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA POLICLINICA DEL PONIENTE, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa POLICLÍNICA DEL PONIENTE, S.L., para los años 2013-2017, Código Convenio 04100112012013, suscrito con fecha 26 de abril de 2013, por la representación legal de la empresa y por la delegada de personal como representante legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo 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 las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 10 de mayo de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,
Adriana Valverde Tamayo.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA POLICLINICA DEL PONIENTE, S. L.

Capítulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Delegado de Personal, como representación laboral, y, de otra parte, la representación legal de la empresa POLICLINICA DEL PONIENTE, S.L., en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional



Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los

Trabajadores y por la legitimación de los firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Disposiciones Generales

Artículo 3. Ambito Funcional

El Convenio obliga a la empresa POLICLINICA DEL PONIENTE, S.L., dedicada a tres áreas:

- * Clínica de Especialidades.
- * Servicio de prevención de riesgos laborales.
- * Coordinación de seguridad y salud en obras de construcción.

Artículo 4. Ambito Personal

1.- Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores con contrato laboral que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de la empresa «Policlínica del Poniente, Sociedad Limitada».

2.- Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del Convenio los profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, cobren por «prestación de servicios», aunque realicen su actividad en centros de trabajo de la empresa, estando dados de alta del Impuesto de Actividades Económicas como profesionales liberales, así como en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social. En estos casos se estará a lo establecido en sus acuerdos o contratos individuales, ya sean verbales o escritos.

Artículo 5. Ambito Territorial

El convenio de aplicará en todos los centros de trabajo en los que la empresa desarrolle su actividad.

Artículo 6. Ambito Temporal

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., aplicándose retroactivamente sus efectos económicos desde el 1º de enero de 2013.

La duración será de CINCO AÑOS contados desde primero de enero de 2013.



Los atrasos podrán ser satisfechos en el plazo de tres meses a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 7. Forma, Condiciones y Plazo Mínimo para la Denuncia

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral competente, del que se enviará copia a la otra parte.

Simultáneamente con el escrito de denuncia, la parte denunciante trasladará por escrito a la otra parte propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la promoción de la negociación.

De ambas comunicaciones se tramitará su inscripción ante la Autoridad Laboral.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que no mediara denuncia expresa de las partes, el convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 8. Plazo Máximo para Inicio de las Negociaciones

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Artículo 9. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales o convenios colectivos.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

Artículo 10. Garantía “Ad Personam”

En el supuesto de que, tras la aplicación de la nueva mecánica retributiva establecida y haberes fijados en este Convenio, algún trabajador resultase con rentas salariales superiores a las que le correspondería obtener, la diferencia le será hecha efectiva en concepto de asimilación Convenio que, dada su finalidad, tendrá carácter de absorbible y compensable con los aumentos que en la base salarial se produzcan en el tiempo, al objeto de conseguir la necesaria y conveniente homogeneización de las retribuciones de cuantas personas integran los mismos grupos y categorías profesionales.



Artículo 11. Vinculación a la Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 12. Prelación de Normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y sus trabajadores.

En lo no previsto, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales vigentes y aplicables en cada momento.

Capítulo III. Comisión Paritaria

Artículo 13. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación del convenio. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- 3) Mediación y arbitraje. A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.



4) Adaptación y modificación del convenio. Las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, en los términos previstos en el artículo 82.3.h).2º del Estatuto de los Trabajadores.

5) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Una vez seguido el procedimiento regulado en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo en esta materia, la Comisión Paritaria de este convenio asumirá las competencias para resolver las discrepancias habidas en el proceso negociador. La Comisión resolverá en el plazo máximo de siete días. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes pueden someter la discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido, salvo para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, salvo para el supuesto previsto en el apartado 5) de este artículo, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días



hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, las partes pueden someter la discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

Capítulo IV. Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 14. Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interconfederal de 4 de marzo de 2005.

Capítulo V. Organización del Trabajo

Artículo 15. Organización del Trabajo

La dirección de la empresa como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructura del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades de trabajo, todo ello, de acuerdo con los cauces establecidos en la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Artículo 16. Ingreso y Períodos de Prueba

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los



demás trabajadores.

Artículo 17. Provisión de Vacantes. Ascensos

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, la empresa constituirá en su seno los oportunos tribunales, de los que formará parte un vocal miembro del órgano de representación de los trabajadores.

Ascensos.- Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 18. Ceses

1.- En contratos de duración determinada.

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

2.- Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Titulados superiores:	Un mes
Titulados grado medio:	Un mes
Resto de personal:	Quince días

A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la empresa les podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes el equivalente diario de su retribución por cada día no dado, del preaviso pactado.

Artículo 19. Contratación





El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 20. Fomento de la Contratación Indefinida

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a los incentivos previstos en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Capítulo VI. Suspensión de la Relación Laboral

Artículo 21. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte





determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento



múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

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 apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.



El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo 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.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la normativa vigente.

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

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones





justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.





Artículo 22. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Capítulo VIII. Clasificación Profesional

Artículo 23. Clasificación Profesional

1.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a su titulación y/o a sus aptitudes profesionales, así como al contenido general de la prestación, se clasificarán en grupos profesionales.

2.- Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su área de trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los trabajadores realizarán los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y grupo profesional.

3.- Se entiende por área de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades asignadas a uno o más trabajadores y que están encuadradas en un mismo grupo profesional.

4.- Excepcionalmente, en casos de emergencia, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

5.- Es deber básico del trabajador cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad, higiene y medio ambiente y los procedimientos de calidad que se adopten.

Artículo 24. Grupos Profesionales

Los grupos profesionales que se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación son:

Técnicos Superiores.

Técnicos Medios.

Administrativos.

Auxiliar de Enfermería.

- Técnicos Superiores:





Titulación/aptitudes profesionales: Título académico superior.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

- Técnicos Medios:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado medio.

Contenido de la prestación: desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

- Administrativos:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter administrativo en oficinas, realizando trabajos con una cierta supervisión, y pudiendo a su vez ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

- Auxiliares de Enfermería:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de Formación Profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la Prestación: realiza funciones en tareas concretas y determinadas que exigen cierta práctica y especialidad.

Artículo 25. Niveles Retributivos

1.- Para cada grupo profesional se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella dos niveles en función del desempeño:

a). Nivel de entrada: Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los dos primeros años de actividad laboral en la empresa.

b). Nivel básico: Es el nivel retributivo fijado dentro de la banda de retribución para el desempeño normal de las funciones del área de trabajo con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada grupo profesional es el mismo para todas las funciones integradas en él.

Dentro de las tablas salariales del presente convenio colectivo, se establecen los siguientes niveles de entrada y básico para cada uno de los grupos profesionales,





cuyos valores figuran en la tabla anexa.

2.- Grados de desempeño profesional.

Se entiende por desempeño del área de trabajo, el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados, con que el ocupante desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

Grado de desempeño normal.

El desarrollo normal del área de trabajo se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del área con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Se corresponde con los siguientes criterios:

- Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asunción de la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades asignadas.
- Potenciación del trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área de trabajo.
- Desarrollo de las funciones requiriendo solamente una supervisión periódica por parte de su superior.
- En los supuestos de personal con mando, contribución a la formación de los trabajadores asignados a su unidad.

El personal de nuevo ingreso se incorporará a su área de trabajo a través del nivel salarial de entrada correspondiente al grupo profesional en el que esté encuadrado, en donde permanecerá 2 años, adquiriendo los conocimientos necesarios para el desempeño normal del mismo.

Capítulo IX. Tiempo de Trabajo

Artículo 26. Jornada de Trabajo

1.- La jornada ordinaria máxima anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1800 horas de trabajo efectivo, en régimen de turnos, en jornada continuada o partida y con distribución irregular de conformidad a los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.





Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

2.- Descanso semanal.

Con carácter general, el descanso semanal será de día y medio. No obstante, cuando no pueda disfrutarse de forma ininterrumpida, se estará a lo siguiente:

- a) El trabajador disfrutará de un día de descanso como mínimo a la semana.
- b) El restante medio día, se disfrutará dentro del bloque de 28 días, para que, con cómputo de cuatro semanas se disfrute el descanso reglamentario.

Artículo 27. Vacaciones

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales para todo el personal, retribuidas en función del salario base y antigüedad, en su caso.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día señalado para el descanso semanal.

Artículo 28. Festivos

Las fiestas laborables, que tienen carácter retribuido y no recuperable, serán las fijadas en el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

Cuando, por razones técnicas u organizativas, no puedan disfrutarse el día de



fiesta correspondiente, el trabajador causará derecho a un descanso compensatorio, considerándose, a tal efecto, tres opciones:

- a) Su disfrute en otro día de la semana.
- b) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Artículo 29. Permisos y Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Cuando el traslado sea a una localidad situada a mas de 25 Km. de la del centro de trabajo, el plazo será de dos días.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) En los supuestos de adopción o acogimiento nacional, en el caso de que el padre y la madre trabajen, a su opción, uno de ellos podrá ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de los trámites en los que sea inexcusable su asistencia personal, hasta un máximo de 5 días al año o su equivalente en horas de trabajo.

Capítulo VIII. Régimen Económico

Artículo 30. Retribuciones



Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio estarán constituidas por el salario base y sus complementos, y corresponden a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 26. En consecuencia, el personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá sus retribuciones proporcionales al tiempo de trabajo.

Igualmente, forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Artículo 31. Salario Base

El salario base en la jornada normal de trabajo se establece para cada trabajador de la empresa con arreglo a su grupo profesional y nivel, y será el que a continuación se detallar.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL BASICO
Técnicos superiores	900 €	1.200 €
Técnicos medios	825 €	1.100 €
Administrativos:		
Oficiales	750 €	1.000 €
Auxiliares	-----	760 €
Auxiliares de Enfermería	-----	760 €

Artículo 32. Complemento de Antigüedad Consolidada

Se pacta la supresión del complemento de antigüedad. A los trabajadores que a la fecha mantengan relación laboral con la empresa, se les respetará como condición «ad personam», los importes que estuvieran percibiendo por complemento de antigüedad.

Dicho concepto no será absorbible, ni compensable en el futuro.

Artículo 33. Pagas Extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias al año.

Su cuantía será equivalente a treinta días de salario base más el plus de antigüedad consolidada, en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

De conformidad a lo previsto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las



doce mensualidades.

Artículo 34. Salario-hora Individual y Horas Extraordinarias

El importe a pagar por horas extraordinarias será el que resulte de aplicar la fórmula que se indica.

$$S.H.I. = \frac{S_b + A + P.P.G.E.}{12}$$

Jornada anual

S.H.I. = Salario hora individual.

S_b. = Salario base.

A = Antigüedad consolidada.

P.P.G.E. = Parte Proporcional de Gratificaciones extraordinarias.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES

Artículo 35. Plus de Transporte Urbano

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece un plus de transporte urbano de 105 euros mensuales, salvo en periodos de vacaciones y, en la proporción que corresponda, los días de inasistencia voluntaria al trabajo.

Artículo 36. Desplazamiento en Misión

En el caso de desplazamiento en misión de servicio fuera de la localidad donde la empresa tiene domiciliado el centro de trabajo, serán abonados, previa presentación de los oportunos justificantes, los gastos de locomoción y alojamiento que puedan producirse. Las dietas alimenticias, cuando se devenguen, serán abonadas a razón de 26,67 euros diarios.

En el supuesto de que el desplazamiento lo realizara el trabajador en un vehículo de su propiedad, habiendo sido autorizado por la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,19 euros.

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.





Artículo 38. Delegados de Prevención

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que determinan los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. Medios de Protección

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los vestuarios de los trabajadores reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

Artículo 40. Protección de la Maternidad

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras en tal situación, deberán adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando lo previsto en el párrafo anterior no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo 41. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible 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 el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Capítulo X. Derechos Sindicales

Artículo 42. Derechos de los Trabajadores

La empresa reconoce a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 43. Competencias de los Delegados de Personal

Los delegados de personal tendrán las competencias contempladas en el artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Locales y Tablón de Anuncios

En los centros de trabajo, siempre que sus características lo permiten, se pondrá a disposición de los delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 45. Principios de Ordenación





1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 46. Graduación de las Faltas

1.- Se considerarán como faltas leves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c).- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d).- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e).- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f).- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g).- La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se consideran como faltas graves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta

en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c).- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d).- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e).- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f).- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g).- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h).- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i).- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j).- La embriaguez habitual en el trabajo.

k).- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar el proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l).- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll).- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m).- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.



n).- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán faltas muy graves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c).- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d).- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e).- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f).- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g).- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h).- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i).- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso huelga.

j).- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k).- El acoso sexual.

l).- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll).- Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m).- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.



Artículo 47. Sanciones

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo XII. Formación

Artículo 48. Formación

Sin perjuicio de que las acciones formativas que se desarrollen en la empresa puedan llevarse a cabo con cargo al crédito de que disponga conforme a lo previsto en el artículo 13 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la financiación de aquellas acciones de formación que sean requeridas por la empresa para la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores correrán de su cuenta y cargo.

Capítulo XIII. Clausula de Inaplicación

Artículo 49. Cláusula de Inaplicación

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio que afecten a las materias a las que se refiere el artículo 82.3 del citado texto legal, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

De no existir acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores y los representantes sindicales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Disposición Adicional

Incremento económico para los años 2014 a 2017.

En cada uno de los años 2014 a 2017, ambos inclusive, las tablas salariales se incrementarán un 0,5%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial, salvo el kilometraje al que se refiere el artículo 36 del presente convenio, cuyo importe se ajustará siempre al fijado en cada momento en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como cuantía exceptuada de gravamen por gastos de locomoción.