CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SIAL SERVICIOS AUXILIARES, S.L.

Resolución de 29 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sial Servicios Auxiliares, SL.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sial Servicios Auxiliares, S.L. (Código de Convenio número: 90100562012011), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de septiembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SIAL SERVICIOS AUXILIARES. PERÍODO DESDE EL 1 DE AGOSTO DE 2011 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2015

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Personal, Territorial, Funcional y Exclusiones. Adhesión

1.º 1. El presente acuerdo regula las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Sial Servicios Auxiliares, S. L. (en adelante la Empresa) y los trabajadores que prestan, o lo hagan en el futuro, sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

Por tanto, bajo la denominación «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita que se haya en el articulado del presente acuerdo Colectivo al Trabajador o Trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativo a los primeros establecido en el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivos de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente acuerdo Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es, a mujeres y hombres.

1.º 2. A los efectos de lo previsto en el artículo 85. 3 a) de E.T. las partes que conciertan este Convenio son:

• La representación Empresarial designada la Dirección.

• La representación Sindical conforme a la legitimación que le otorga el E.T. en su artículo 87.1.

1.º 3. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo regulado en la legislación vigente que resulte de aplicación, sin perjuicio de lo que más adelante quede regulado para la Comisión de Interpretación y Vigilancia y otras comisiones que puedan ser constituidas para materias concretas.

1.º 4. Las normas contenidas en el presente acuerdo serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa Sial Servicios Auxiliares, S.L., que presten o que vayan a prestar en el futuro sus servicios en los centros de trabajo a nivel nacional.

1.º 5. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente acuerdo:

a) Las personas que, en el ejercicio libre y autónomo de su profesión u oficio, estén ligadas a la Empresa mediante contrato de arrendamiento de servicios, para trabajos específicos y que lo efectúen bajo su propia organización, jornada y horarios, útiles y herramientas.

b) Los trabajadores de las empresas de alquiler de vehículos.

c) El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

d) Personal becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

2.º Las partes negociadoras se someten y manifiestan su adhesión a los

procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia. Denuncia y Prórroga

2.º 1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2011, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2015. El Convenio será prorrogable de manera tácita por años naturales completos a partir de citada fecha, salvo que una de las partes que lo han concertado formule la denuncia del mismo dentro del plazo de los tres meses naturales anteriores a la mencionada fecha, o la del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

2.º 2. Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo serán establecidos mediante las oportunas tablas salariales, que se recogen en el anexo.

2.º 3. Si formulada la denuncia, y una vez expirado el presente acuerdo o sus prórrogas, las partes no hubieran llegado aún a acuerdo para la firma de otro Convenio, o bien las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera al de su vigencia, aquél se considerará prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo acuerdo determine respecto de sus ámbitos y retroactividad en su caso.

2.º 4. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo de 15 días, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

2.º 5. No obstante, producida la prórroga, ambas partes deberán negociar los conceptos económicos de carácter salarial que deban aplicarse durante el ejercicio de que se trate, aplicándose provisionalmente con el límite de un año el porcentaje de incremento señalado para los trabajadores.

Artículo 3. Publicidad

3.º 1. El presente acuerdo, será presentado ante la Autoridad Laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el «B.O.E.».

3º. 2. Sin perjuicio de la publicación ya indicada, las partes firmantes del presente acuerdo imprimirán un ejemplar por cada trabajador a quien afecte el mismo, además de otros 100 ejemplares para su distribución entre las organizaciones sindicales del ámbito del acuerdo, que deberán ser objeto del pertinente registro y asignación del número del depósito legal.

Capítulo II

Artículo 4. Absorción y Compensación. Indivisibilidad

4.º 1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben a las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

4.º 2. Asimismo, dichas condiciones forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas de forma global y conjunta.

4.º 3. Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 90.5 de E.T., así como en lo previsto para la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdiccional competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologasen algunas de las cláusulas o artículos, el Convenio devendría ineficaz, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

4.º 4. Serán respetadas las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, siendo mantenidas estrictamente «ad personan». A estos efectos se procederá en la Comisión de Interpretación y Vigilancia a relacionar los trabajadores o conceptos para su consideración «ad personan».

Capítulo III. Comisiones del Acuerdo

Artículo 5. Comisión paritaria. Comisión de Interpretación y Vigilancia

5.º 1. Conforme a lo regulado en el artículo 85.3 e) de E.T., se constituirá una Comisión paritaria de los representantes de las partes negociadoras y concertantes, que en este acuerdo se denominará Comisión de Interpretación y Vigilancia, cuyas funciones serán las que su propio nombre contiene. La sede Administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la empresa en Almería.

5.º 2. La comisión estará formada por 4 miembros. De ellos dos representarán a la parte empresarial y dos a los trabajadores. Los miembros de la parte social serán designados por los miembros de comité de empresa y/o delegados de personal de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, dos asesores por cada una de las partes.

La condición de miembro de la Comisión es personal, asimismo, la Empresa y la representación social firmantes de este acuerdo podrán nombrar suplentes que sustituyen a las personas titulares. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión que pudieran producirse, se comunicarán obligada y simultáneamente a la Secretaria de la Comisión a los efectos que procedan.

Las horas invertidas en las reuniones que convoquen formalmente la Empresa, no computarán a efectos del crédito sindical, siendo considerados como horas de trabajo efectivo.

5.º 3. Las funciones y competencias de la Comisión serán las siguientes:

• Vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.

• Interpretación del Convenio y resolución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos.

• La mediación ante la convocatoria de huelga.

• Crear, modificar, suprimir o refundir las comisiones o subcomisiones del presente.

• Cuantas otras les atribuya expresamente el acuerdo, o tiendan a su mayor eficacia.

• Resolverá las discrepancias existentes tras el período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 41.6 ET.

5.º 4. Los conflictos que se puedan suscitar requerirán el previo conocimiento de esta Comisión, a quien se reconoce como instancia previa y en cuyo seno habrá de intentarse la solución de conflictos. Caso de que no se llegue en la Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta la solución voluntaria o el arbitraje de la cuestión controvertida. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión y con el asesoramiento que ésta estime conveniente.

5.º 5. La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la firma del presente acuerdo, permaneciendo en sus funciones durante el ámbito temporal previsto o el de sus posibles prórrogas. En su reunión de constitución deberán quedar definidos, al menos, las normas básicas reglamentarias de su funcionamiento interno.

5.º 6. Procedimiento.

1) La secretaria de la Comisión, que será ejercida rotativamente por cada una de las representaciones con carácter anual alterno, formada por un miembro de la parte empresarial y un miembro de la parte social, estará obligado a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de tres días laborables desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la CIV por el conducto más rápido posible.

2) La Comisión se reunirá siempre que las partes lo soliciten.

3) En las reuniones de la CIV, se deberá emitir la correspondiente acta en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la celebración de la reunión.

4) Ambas partes están legitimadas para proceder a la CIV, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la secretaría, con tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, mediante escrito, fax o telegrama, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión, y remitiendo a la vez por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto del debate. La secretaria lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

5) La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que fuere el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas. De las reuniones de CVI, se levantarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen.

6) Las actas serán redactadas por la secretaria de CIV, y firmadas en el mismo día de la celebración de la misma.

7) Para su validez, las actas deberán ser aprobadas y firmadas por los miembros de la CIV, con la participación de la representación de ambas partes.

8) Para la válida constitución de la CIV y adopción de acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 de E.T. Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante. Los acuerdos adoptados que la comisión así decida, serán presentados para su registro por la autoridad laboral correspondiente. La Dirección de la Empresa promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la CIV a todos los trabajadores.

5.º 7. Procedimiento de solución voluntario de conflicto.

1) Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la CIV, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales), de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su reglamento de desarrollo. Las partes manifiestan su adhesión al sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales.

2) Se someterán a las actuaciones del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, los conflictos colectivos de interpretación y vigilancia del convenio colectivo, no resueltas en la CIV, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

3) Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad reducirá en beneficio de un mejor clima laboral y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad, se establece que los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente acuerdo y derivados de este, así como los preavisos de convocatorias de huelga, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La CIV actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este acuerdo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, así como en el período de preaviso de huelga.

Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas.

4) Estarán legitimadas para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas.

Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la CIV, adoptadas por la mayoría de cada uno de las partes serán vinculantes, y resolutorios. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes podrán, en cualquier momento, pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la CIV, siendo ésta la que dicte resolución vinculante que corresponda.

El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercer las acciones legales que estime oportunas.

5.º 8. Gastos de los componentes de las diversas comisiones u órganos de participación. Con carácter general, los gastos por asistencia a las comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente acuerdo Colectivo, cada una de las partes correrá con sus propios gastos, excepto los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones convocadas por la Representación Empresarial, que serán a cargo de la empresa.

Capítulo IV. Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización del Trabajo

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

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

– La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

– La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

– La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.

– La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud,

vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.

– La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando plazos y formas establecidos en este artículo. f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes.

– En todo caso se respetará la categoría profesional del trabajador afectado.

– La realización de modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al Comité.

– La asignación de equipos de protección.

– La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración a prima.

Capítulo V. Clasificación Profesional

Artículo 7. Clasificación profesional. Clasificación Según la Función

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Clasificación profesional

Grupo profesional I.

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

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

Tareas comprendidas en este grupo:

• Funciones básicas de lavado y preparación de vehículos.

• Funciones básicas de traslado y movimientos de vehículos.

• Labores de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías, realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo (carretilla, traspallet, etc.), y realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa alguna (peones, almaceneros, mozos, reponedores).

• Tareas (realizadas dentro y fuera de las instalaciones en que se presten servicios) de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería, y tramitación de documentación ante organismos y entidades (ordenanza, repartidor-clasificador).

• Toma de lectura de los contadores de luz, gas, electricidad, utilizando medios manuales o mecánicos, lectores TPL, servicio de estacionamiento regulado (lector de contadores, auxiliar de control de zonas).

• Tareas de conservación y mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de una centralita telefónica; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; tenencia y uso de llaves, control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, centros educativos, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes o en cualquier clase de edificios o inmuebles (conserje, celador, taquillero, telefonista, recepcionista, auxiliar de apoyo, auxiliar de comunicación y ordenanza).

• Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marcas, formatos, etc., y detección y resolución de incidencias en su caso (verificador-preparador, auxiliar de pedidos).

• Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales) para la grabación de datos, (grabador de datos).

• Tareas de asistencia de personas con movilidad reducida, tanto física como psíquica, que se realicen en centros públicos o privados (auxiliar de PMR).

Grupo profesional II.

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

Formación.–Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas comprendidas en este grupo:

? El trabajador, con formación suficiente, realizará, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, que requieren una formación técnica demostrable o experiencia suficientemente acreditada.

? Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones, etc. (auxiliar, guía).

? Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia, consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones. Apertura y cierre de accesos. Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, mercancías, etc. Elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no sólo relativo a incidencias, sino a estudios de nivel (auxiliar de servicios de emergencias, auxiliar de pérdidas).

? Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales) de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, trascripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, etc. (auxiliar administrativo).

? Tareas de conducción de motocicleta y reparto de paquetería y mercancías (motorista-repartidor).

? Funciones de manejo de equipos y maquinaria de transporte y elevación de mercancía en naves industriales y/o logísticas, con el requisito de tener el correspondiente permiso de conducción de estos equipos (carretilleros).

? Labores de ayuda en el amarre de las embarcaciones y en la conexión de servicios de agua y electricidad, de entradas y asigna atraque a aquellas embarcaciones que entren fuera de las horas de oficina, atiende la emisora marina, atiende e informa a los usuarios, realiza funciones de limpieza y acondicionamiento de la dársena e instalaciones de muelle y pantalanes del puerto y cualquier otra función de ayuda o auxilio en la prestación de los servicios que se realizan de forma directa en los puertos (auxiliar de marinería y puertos).

? Es el trabajador mayor de 18 años y que con titulación necesaria se dedicará tanto en los Organismos públicos como privados a la labor de asistencia social y personal a personas con grado de discapacidad, así como a personas de la 3.ª edad u otros (asistente personal).

– Es el trabajador, mayor de 18 años, con aptitudes e instrucciones suficientes para desempeñar uniformado o no y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y cobro (cajero/aparcador).

Grupo profesional III.

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

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

Tareas comprendidas en este grupo: Trabajos realizados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada.

– Tareas tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuario, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal etc., que afectan a la totalidad o una muy gran parte de la actividad de la empresa (oficial administrativo).

– Tareas comprendidas en una profesión u oficio, para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio (auxiliar de mantenimiento).

– Tareas de conducción de vehículo tipo utilitario, furgonetas de menos de 3.500 Kg. o carretilla (conductor).

Grupo profesional IV.

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

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

Tareas comprendidas en este grupo:

Verificará y comprobará el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los empleados a su cargo en un servicio determinado y concreto, pudiendo disponer en su trabajo de varios de estos empleados, siempre que sean pertenecientes al mismo grupo empresarial (jefe de proyecto).

Verificará y comprobará el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al supervisor al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación del servicio o servicios. Este puesto se desarrollará en las dependencias del cliente (coordinador de servicios).

Provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa (jefe de primera).

Provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende (jefe de segunda).

Actuando bajo las órdenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas (oficial de primera).

Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realizará tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa (oficial de segunda).

Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realizará tareas comerciales (vendedor).

Grupo profesional V.

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

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

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

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

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

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

Tareas comprendidas en este grupo:

Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etc., manteniendo entrevistas con los clientes, e informando y recomendando criterios de actuación al respectivo Jefe. Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes. Asignación de labores a los operarios, solventando incidencias (jefe de personal, jefe de departamento, técnico de prevención, técnico comercial, jefe de servicios).

Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal de los grupos profesionales I, II, III y IV, dando cuenta inmediata al jefe de servicio de cuantas incidencias observe y tomando las medidas que éste último estime oportunas para la correcta prestación del servicio. Organización del trabajo bajo la supervisión del jefe de servicio (supervisor).

Grupo profesional VI.

Criterios generales.–Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias el desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la

política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

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

Tareas comprendidas en este grupo:

Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado (Director general).

Gestión y coordinación de un ámbito genérico de actividad o producto, desarrollando asimismo cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la Dirección General. Asunción de dirección y responsabilidad de funciones administrativas, de gestión financiera o contable, o de gestión de personal, en su más amplio sentido (director comercial, director de RRHH, director de división, director regional, delegado provincial/gerente).

Capítulo VI. Garantías Sobre Trabajo de Superior e Inferior Categoría

Artículo 8. Garantías Sobre Trabajo de Superior e Inferior Categoría

Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel superior o inferior será necesario informe previo a los representantes de los trabajadores.

El trabajador adscrito a un puesto de trabajo de nivel superior al que tuviera reconocido, durante un período ininterrumpido de doce meses, adquirirá automáticamente la clasificación profesional propia del puesto que viniera desempeñando, siempre y cuando la persona cumpla con las condiciones objetivas requeridas por este Convenio para el puesto de trabajo en cuestión.

Solamente se podrá adscribir al personal de la Empresa a trabajos de inferior categoría cuando ello obedezca a causas razonadas. Dicha adscripción no podrá tener una duración superior a 6 meses en un período de un año.

En todo caso el trabajador mantendrá la retribución que le corresponda por su categoría profesional, teniendo derecho a la diferencia entre su retribución anterior y la retribución correspondiente al del trabajo adscrito, en el caso de trabajo de superior nivel.

Capítulo VII. Movilidad Geográfica

Artículo 9. Movilidad Geográfica

9.º 1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas o de producción que lo justifiquen.

9.º 2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.

Habrá de tenerse en consideración los siguientes criterios:

Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.

De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Empresa.

Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. Si el trabajador o trabajadora no aceptara el traslado, la Empresa lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia con carácter previo al derecho que le asiste de impugnarla ante la jurisdicción competente. Adoptada ésta en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de Trabajadores.

9.º 3. No existirá movilidad geográfica forzosa cuando con movilidad voluntaria de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador puedan cubrirse los citados objetivos económicos, técnicos, organizativos o de prestación de servicios.

9.º 4. En ambos casos forzosa o voluntaria de mutuo acuerdo, y cuando implique el cambio de centro de trabajo, la empresa indemnizará al trabajador con los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador. Con independencia de los anterior, en caso de movilidad forzosa los trabajadores percibirán una ayuda para vivienda y gastos de establecimiento de 50 euros

brutos mensuales durante los doce primeros meses a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. En el caso de ser el trabajador familia numerosa, la ayuda a percibir será de 100 euros mensuales durante los doce primeros meses a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. No se generará derecho a percibir cantidad indemnizatoria alguna si el traslado se debe a solicitud del propio trabajador.

9.º 5. Los traslados colectivos a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se den las mismas causas señaladas en el apartado 12.1 de este artículo, necesitarán el acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Adoptado éste en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.2 citado.

Los mencionados traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos cuya función a de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de la distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito.

Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las directrices que se establezcan por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

9.º 6. Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro, si fuera personal incluido en el ámbito de este acuerdo Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca o de otra categoría dentro del mismo grupo profesional, siempre que tenga titulación necesaria y capacidad para el desempeño del nuevo puesto, sin el derecho a las percepciones económicas contempladas en el artículo anterior 13º.4 del presente acuerdo.

9.º 7. A ningún trabajador o trabajadora podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de tres años desde la anterior.

9.º 8. Los cambios de puesto de trabajo que traspasan los límites del centro de trabajo y que no impliquen cambio de residencia para el personal, pero suponga una mayor lejanía respecto al puesto anterior superior a 50 kilómetros, se negociará previamente en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del acuerdo, sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

9.º 9. En todo caso, la movilidad geográfica no supondrá quebranto económico para el trabajador, debiendo garantizarle la Empresa las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.

9.º 10. Para el traslado forzoso descrito en el artículo 13º1 se establece el siguiente orden de prioridad en cuanto a la permanencia en el centro de trabajo:

1) Aquellas personas cuyo cónyuge trabajase por cuenta ajena, siempre que no sea posible también su traslado a la localidad objeto del mismo por no existir puesto de trabajo vacante para él o ella en el organismo o Empresa en que preste servicios.

2) Personal con discapacidad física.

3) Personal con hijos/as, cónyuge con discapacidad y, otro tipo de parientes en la misma situación con quienes conviva el trabajador, así como quienes tengan personas mayores a cargo.

4) Titulares de familia numerosas.

5) Personal con hijos/as en edad escolar.

6) Personal con mayor antigüedad en la Empresa.

7) Representantes de los trabajadores.

Artículo 10. Otras Formas de Movilidad

1. Por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Empresa, a otra categoría, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Empresa, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, dando traslado a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo, para su ratificación de las peticiones.

La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, así como dentro del mismo centro de trabajo, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Empresa.

No será de aplicación este tipo de movilidad a aquellos trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran

invalidez, los cuales cesarán en la empresa conforme a la normativa de aplicación en cada caso.

2. Por razones objetivas.

La Empresa podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén a su cargo, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, dándole traslado a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del acuerdo en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la vacante.

3. Protección de la maternidad.

Al objetivo de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la Empresa que resolverá e informará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia y a la Comisión de Seguridad del presente Acuerdo.

Artículo 11. Permutas

1. La Empresa podrá autorizar entre el personal de plantilla (contratación laboral indefinida) y personal contratación laboral temporal la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, cuando concurran algunas de las siguientes circunstancias:

A. Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional.

B. Prestación mínima de un año de servicio continuado como personal laboral con contratación indefinida o personal laboral temporal con una prestación mínima de seis meses continuados y siempre que resten al menos ocho años para la jubilación forzosa.

C. Emisión de informe previo por los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente acuerdo a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.

D. Emisión de informe previo y favorable por el órgano competente en materia de personas de las que dependa casa trabajador/a.

2. Deberá transcurrir un plazo mínimo de tres años desde la concesión de una permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. Asimismo, los trabajadores afectados con contratación laboral indefinida, no podrán participar en los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo en su fase interna hasta trascurridos dos años de desempeño efectivo de los destinos obtenidos por permuta, excepto aquellas fases que se traten de promoción a ascenso.

3. La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

Capítulo VIII. Jornada y Calendario

Artículo 12. Jornada y Calendario

12.º 1. La jornada laboral se establece en 166 horas mensuales, con un máximo anual de 1.826 horas.

La Empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores elaborará un calendario laboral para el personal del nivel IV, V y VI para el año siguiente antes de la finalización de cada año, donde se especificara el número de días de vacaciones, los periodos de disfrute y los días de asuntos propios si los hubiese.

12.º 2. Las horas a trabajar para los niveles I, II, III y IV, se programarán mediante cuadrante mensual, que se entregará al comienzo del mes, en todos los centros de trabajo para ajustar a final de año el número total de las mismas a las previsiones del cómputo anual, pactándose la distribución irregular de la jornada, siempre que las necesidades de programación del servicio lo aconsejen.

12.º 3. Control horario.–El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los controles de gestión que se implanten en los centros de trabajo y dependencias, que regirán para todas las personas de la Empresa que presten servicios en la misma, atendiendo al punto 12.2.

12.º 4. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones retribuidas anuales (año civil de 1 de enero a 31 de diciembre). Los meses para disfrutar de las vacaciones preferiblemente son los períodos de enero a junio y de septiembre a diciembre

2. El período anual de vacaciones de cada trabajador podrá ser fraccionado, como máximo en tres períodos.

3. Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondan.

4. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del periodo de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose, a partir de esa primera distribución, un sistema rotatorio.

Capítulo IX. Permisos y Licencias Retribuidas

Artículo 13. Permisos y Licencias Retribuidas

13.º 1. El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1. Matrimonio.

Dieciséis días naturales que podrán acumularse al período de vacaciones.

2. Nacimiento de hijos.

Tres días naturales.

3. Adopción.

Según la legislación vigente.

4. Enfermedad grave o accidente.

Dos días naturales por enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Fallecimiento.

Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, siendo de cuatro si necesita hacer un desplazamiento al efecto.

6. Traslado de domicilio habitual.

Un día.

7. Estudios.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir

a exámenes (sean parciales o finales, o bien pruebas de ingreso en la Administración Pública) cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros educativo oficiales; el tiempo disponible para cada año natural de dichos permisos no excederá de 4 días.

9. Deber de carácter público y personal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, a estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativas, expedición o renovación del D.N.I., pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencias a tutorías escolares de hijos/as o acogidos/as, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de tratamientos menores con asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo

10. Lactancia y guarda legal.

En los términos previstos en la legislación vigente y en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del presente Acuerdo. No obstante lo anterior, a efectos del presente Convenio, la trabajadora tendrá la opción de acumular el permiso de lactancia en días para su disfrute a partir de la finalización del permiso por maternidad.

11. Exámenes prenatales y preparación al parto.

En los términos en la legislación vigente y en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del presente Convenio.

12. Asistencia a consulta médica por enfermedad común.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo por tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del especialista. Este permiso se concederá como máximo hasta dos veces por año natural.

13. Maternidad.

Las trabajadoras afectadas en el ámbito del presente Convenio tienen derecho al permiso de 16 semanas de maternidad.

15. Parejas de hecho.

Para la concesión de los permisos establecidos en los puntos 5, 6 y 11 de este apartado, se equipara la condición de pareja de hecho a la de cónyuge del trabajador. Para ello deberá acreditarse la inscripción en el correspondiente

Registro oficial.

16. Ampliación del permiso o licencia.

En los supuestos previstos en los puntos 3, 5, 6, 9 y 13 de este apartado, se ampliará la licencia o permiso un día más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

17. Solicitudes.

Los trabajadores deberán solicitar los permisos por escrito dirigido a la Dirección de la Empresa y con la mayor antelación posible y con expresión clara de su motivación.

La solicitud deberá contar con una antelación igual o superior a 7 días naturales, contestando la Empresa por escrito en el plazo de 72 horas.

Artículo 14. Licencias sin Derecho a Retribución

14.º 1. El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a una semana, ni superior a un mes.

Dichas licencias le serán concedidas por la Dirección de la empresa, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de dos meses cada dos años.

14.º 2. El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad.

Capítulo X. Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Artículo 15. Conciliación de la vida Familiar y Laboral

15.º 1. La conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar parte de la base que los tiempos de trabajo y privados no son compartimentos estancos y perfectamente divididos. Son tiempos que deben compatibilizarse, para eso, el entorno laboral tiene que adaptarse también a las necesidades familiares y personales. Conciliar significa hacer compatible las dos esferas (Personal y Laboral).

15.º 2. Permiso de paternidad.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar del permiso por paternidad durante el tiempo establecido por la normativa legal vigente en cada momento.

15.º 3. Acumular vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad.

Los trabajadores de la Empresa podrán acumular el período de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, hasta el mes de febrero del año siguiente. Esta acumulación solo procederá en caso de ser expresamente autorizada por la empresa y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, deberá solicitarse por escrito y la empresa deberá contestar en un plazo no superior a 48 horas,

15.º 4. Reducción de jornada por hijos menores de 12 años.

Se amplía la reducción de jornada a los trabajadores que tengan a su cuidado directo hijos menores de nueve años.

15.º 5. Horarios más flexibles.

Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad, siempre y cuando haya al respecto informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

15.º 6. Reducción de jornada de un 50 % durante un mes para atender a un familiar muy enfermo.

A partir del 1 de enero de 2010 los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción del 50 % de la jornada laboral durante un mes, sin ser retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

15.º 7. Partos prematuros.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse una hora diaria retribuida en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha de alta hospitalaria.

15.º 8. Fecundación asistida.

Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, siempre y cuando coincida con su jornada de trabajo y hasta dos veces en el año natural.

15.º 9. Adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de cuarenta y cinco días en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento

previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo el 25 % de su salario base.

15.º 10. Discapacidad.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los propios puestos de trabajo, siempre y cuando haya al respecto informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Acuerdo, la cual a la hora de emitir dicho informe valorará la repercusión de la modificación solicitada en la organización del servicio y en el resto de compañeros en el centro de trabajo del trabajador afectado.

Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a un máximo de dos reuniones al año de coordinación y apoyo, siempre y cuando coincidan las mismas con su jornada de trabajo.

15.º 11. Formación continua.

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

15.º 12. Protección contra la violencia de género.

a) Derecho de solicitar traslado a otro centro de trabajo.

El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en otra localidad, previa consulta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Acuerdo, y en función de las vacantes disponibles.

b) Derecho a un permiso especial y a excedencia sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicio.

El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho a un permiso especial retribuido de un mes. Si a la finalización del mismo persistiera la situación de violencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a una excedencia social ilimitada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma.

Capítulo XI. Jubilación

Artículo 16. Jubilación Forzosa

16.º 1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad legalmente establecida en cada momento, comprometiéndose la empresa a cubrir por los métodos

establecidos en este Acuerdo Colectivo las plazas que por esta razón quedarán vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

16.º 2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichas períodos de carencia en la cotización o la Seguridad Social.

16.º 3. La empresa vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Acuerdo de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacante, cuando éste proceda. La Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá emitir informe al respecto.

16.º 4. Jubilación anticipada.

La jubilación podrá producirse voluntariamente en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en la legislación vigente y concordante, según los apartados siguientes:

A) Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación deberán solicitarlo a través del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de los 64 años.

B) La Empresa está obligada a la contratación de un nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que opta la jubilación. Esta nueva contratación deberá cumplir los requisitos legales relativos a la contratación de relevo.

16.º 5. Jubilación parcial.

La jubilación podrá producirse voluntariamente en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 8/2010, de 20 de mayo, y concordantes.

Capítulo XII. Excedencias

Artículo 17. Excedencias

17.º 1. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido y antigüedad mínima en la Empresa de un año, podrá solicitar que se le reconozca el derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior tres meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el

mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante los tres primeros años tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

17.º 2. Excedencia especial.

Atendiendo a la legislación laboral vigente.

17.º 3. Excedencia forzosa.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente (art. 46 E.T.), si bien se reconoce a estos efectos como cargo público, y siempre ello suponga imposibilidad en la asistencia al trabajo:

• Cargo o puesto eventual de confianza política en organismos de la las CC.AA. o Corporaciones Locales.

• Cargo sindical electivo provincial o superior.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del plazo de 30 días siguiente al cese en el cargo, y la reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días desde la fecha de solicitud de reingreso.

Capítulo XIII. Régimen Disciplinario

Artículo 18. Régimen Disciplinario

18.º 1. El Personal acogido al presente Acuerdo podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

18.º 2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

18.º 3. Clasificación de las faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por el personal, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican en leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación, así como el no cumplimentar cada día los controles de entrada/salida que se establezcan.

b) Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios que ocasionen perjuicios leves.

c) No atender a los usuarios, clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general, con la debida diligencia y corrección.

d) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

e) El incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que establezca la Empresa; a estos efectos se considera que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de dos veces en un mes.

2. Faltas graves:

a) Haber sido sancionado por falta la comisión de tres faltas leves en el plazo de tres meses, a contar desde la resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

b) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la correspondiente justificación.

c) La ausencia al trabajo no justificada de un día durante un mes.

d) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

e) Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones de la Dirección o superiores, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.

f) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.

g) Utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.

h) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de jornada/horario, o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada/horario de trabajo.

i) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

j) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualesquiera otro documento de control de actividad que establezca la Empresa;

a estos efectos, se considerará que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de tres veces en un mes.

k) La entrega de partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal fuera de los plazos establecidos en la normativa vigente, así como la negativa del trabajador a los controles médicos establecidos por la Empresa para verificar el estado de enfermedad del mismo.

3. Faltas muy graves:

a) Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas grave a contar desde la fecha de resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

b) Tres faltas de puntualidad sin justificación durante un mes.

c) La ausencia al trabajo de dos o más días sin justificación durante un mes.

d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

f) Falseamiento intencionado de datos e información del servicio.

g) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los superiores, compañeros, subordinados y el público en general, causantes de muy graves perjuicios.

h) El acoso moral y/o sexual.

i) Incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

j) Simulación de enfermedad o accidentes, y/o realización de trabajos en dicha situación por cuenta propia o ajena. Así mismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión fraudulenta del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal.

k) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

l) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

18.º 4. Sanciones.

Las sanciones a imponer en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a cinco días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a dos años.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos meses.

b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.

c) Traslado forzoso.

d) Despido.

18.º 5. Procedimiento sancionador.

1. Todas las sanciones serán notificadas por escrito haciéndose constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes legales y Delegado Sindical, en su caso.

2. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se dará audiencia a la representación legal de los trabajadores, y en su caso al delegado sindical.

3. Expedientes abreviados para faltas leves. En los casos de faltas leves, y sin perjuicio de que analizados los hechos en el transcurso de este tipo de expediente pudieran ser constitutivos de faltas de mayor entidad, a lo que se aplicaría el régimen previsto para éstas, se instruirá un expediente abreviado consistente en la notificación por escrito al trabajador expedientado y a sus representantes legales, y delegado sindical en su caso, de la falta que se le imputa, otorgándole

al expedientado un plazo de diez días naturales, a partir de la citada notificación, para que presente por escrito las alegaciones y pruebas que tenga por convenientes a su derecho, tras lo que la Empresa emitirá, con exposición de los motivos de su decisión, la correspondiente resolución.

18.º 6. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales, todo ello a partir de la fecha del conocimiento de su comisión por la Dirección de la Empresa, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por la comunicación formal al trabajador de la apertura de expediente disciplinario, que deberá ser instruido en el plazo máximo de cuatro meses desde su apertura, a salvo de las interrupciones imputables al trabajador expedientado.

Capítulo XIV. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 19. Prevención de Riesgos Laborales

19.º 1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puestos de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores han de ser copartícipes en el proceso de mejora continua de la prevención de riesgos laborales de la Empresa, consiguiendo con ello, el estricto cumplimiento de la LPRL y/o alcanzar mejoras en los procesos y técnicas que se implanten.

La actuación de la Empresa, de los trabajadores y de sus representantes estará formada por los siguientes principios:

a) La integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos y en la organización del trabajo como en las condiciones en que éste se desarrolle en todos sus niveles jerárquicos.

b) La implantación de una auténtica cultura preventiva, a través de la formación, información y la participación de los trabajadores por las vías que se establezca en cada caso.

c) La adopción de la acción preventiva, su promoción y la coordinación de actividades en el ámbito portuario, de acuerdo con el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

d) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe de suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de los delegados de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

19.º 2. Consulta y participación de los trabajadores.

1) La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y medio ambiente se canalizará a través de los delegados de prevención y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, de naturaleza paritaria y colegiada.

2) El personal tiene derecho a una protección eficaz de seguridad y salud y medio ambiente en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales y medio ambiente que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y medio ambiente en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

19.º 3. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los/as representantes de los trabajadores con presencia en los ámbitos de la Empresa de representación de los trabajadores.

• El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención, para el desempeño de sus funciones como tales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en Legislación vigente.

19.º 4. El número de delegados de prevención será conforme a lo establecido en la normativa vigente, conforme a los centros y actual plantilla de esta empresa.

19.º 5. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, conforme al artículo 33 de la LPRL, la adopción de las decisiones relativas a:

I. La planificación y la organización del trabajo en la Empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudiera tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

II. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

III. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

IV. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículo 18 apartado 1 y artículo 23 apartado 1 de la LPRL.

V. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

VI. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

VII. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

VIII. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente del trabajo.

IX. Estarán facultados para colaborar con la empresa, ser consultados y ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa medioambiental vigente.

X. Estarán facultados para recibir información, realizar propuestas, acceder a cualquier lugar del centro de trabajo y acompañar en sus visitas tanto a la Inspección como a los Auditores Ambientales.

d) Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

e) Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aún fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

f) Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

19.º 6. Naturaleza, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

1) Los Delegados de Prevención, en el ejercicio de sus funciones en materia de prevención de riesgos en el trabajo, las garantías reguladas para los representantes de los trabajadores en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2) A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido a respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su activación en la Empresa.

19.º 7. Comité de Seguridad y Salud Laboral. Constitución y naturaleza.

El Comité de Seguridad y Salud laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa y representantes de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos.

a) Composición:

El Comité estará formado de manera paritaria por los Delegados de Prevención y por representantes designados por la Empresa. En el caso de que el Delegado Sindical no sea Delegado de Prevención, podrá asistir a las reuniones del Comité, interviniendo en este supuesto con voz pero sin voto.

El Comité deberá acordar sus reglas de funcionamiento interno, designando, al menos por periodos anuales, qué miembro realizará las funciones de Secretario.

b) Funcionamiento:

Convocatorias de reuniones ordinarias / extraordinarias:

Cualquiera de las representaciones, con una antelación mínima de 72/24 horas respectivamente sobre la fecha prevista de celebración, e incluyendo el orden del día propuesto, se dirigirá al Secretario para que este emita la convocatoria formal de la reunión, fijando la fecha, hora, lugar de celebración y orden del día de la reunión.

Régimen de reuniones:

Podrán ser ordinarias (reuniones trimestrales), según lo regulado anteriormente, o extraordinarias. Sobre estas últimas, los criterios formales expuestos sobre convocatorias se acomodarán en lo necesario en función de la urgencia, importancia o gravedad de las circunstancias que motiven la reunión (aquellas que requiera el propio comité como extraordinarias). Una vez convocadas, las reuniones serán efectivamente celebradas con independencia del número de asistentes por cada una de las representaciones, salvo no comparecencia de la totalidad de una de las representaciones que deberá razonar los motivos de su inasistencia.

c) Competencias:

Serán competencias del Comité de Seguridad y Salud, velar por la debida protección de la vida, integridad física y salud de los trabajadores, procurar la cooperación activa de todos los estamentos de la Empresa en la común tarea preventiva, así como el resto de las funciones atribuidas de acuerdo con la legislación vigente y, en especial:

1. Promover tanto la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales como las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de tales riesgos.

2. Ser informado del posible incremento del riesgo en los puestos de trabajo que la ampliación de instalaciones y equipos o modificación del proceso productivo puedan producir, elevando las consiguientes propuestas para su eliminación o disminución, y en el caso de que ello no pueda realizarse de forma inmediata, velar por la adopción de medidas de protección personal con carácter transitorio.

3. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en medida preventiva.

4. Informar a los trabajadores de los riesgos específicos para la seguridad y la salud de su puesto de trabajo, así como de las medidas y actividades de protección o prevención derivadas de los mismos.

5. Analizar con fines preventivos las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, una vez recibida la preceptiva información periódica suministrada al efecto (parte de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, resultados estadísticos de reconocimientos médicos, etc.).

6. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada en materias de Prevención y Salud Laboral, que deberá impartirse en horario de trabajo.

7. Participar, informar, analizar y promover cuantas medidas sean necesarias para ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa medioambiental vigente.

8. Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

Capítulo XV. Estructura Salarial e Indemnizaciones

Artículo 20. Estructura Salarial

A) Sueldo base.

B) Complementos:

– Antigüedad.

– De puesto de trabajo:

• Plus de responsable.

• Plus de trabajo nocturno.

• Plus de idioma.

• Plus fin de semana y festivos.

• Plus actividad mes.

• Plus de disponibilidad.

• Complemento de productividad.

– De cantidad o calidad de trabajo:

• Horas extraordinarias.

– De vencimiento superior al mes:

• Paga de Navidad.

• Paga de verano.

– Indemnizaciones o suplidos:

• Plus de transporte y distancia.

• Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 21. Sueldo Base

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

Artículo 22. Complementos de Puesto de Trabajo

1. Plus de responsable:

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

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 5 por ciento del sueldo base establecida en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de nocturnidad:

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

3. Plus de idioma:

Se abonará al trabajador que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo sea requisito imprescindible el conocimiento y manejo de un idioma, con la titulación correspondiente, y desempeñe sus funciones en el centro de trabajo que se necesite este requisito. La cantidad a abonar por parte de la empresa en este concepto es de 120 euros.

4. Plus fin de semana y festivos:

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los trabajadores de servicios, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada de 0,30 euros durante los sábados, domingos y festivos para el año 2010. Este Plus ascenderá a 0,32 euros para el año 2011, y 0,35 euros para el 2012. A efectos de cómputo será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo, y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (Ej.: contratos a tiempo parciales para fines de semana).

A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el trabajador preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

5. Plus de actividad:

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

6. Plus plena disponibilidad.

El trabajador que cobra este plus en función de la mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viene obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las veinticuatro horas del día, dentro o fuera de su turno. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador y será, como mínimo, de 120 euros/brutos al año (por once pagas).

7. Complemento de productividad.

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, los trabajos de lectura de contadores, reparto de paquetería, campañas

promocionales, encuestas, grabación de datos, lavado de vehículos, etc.).

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este tipo de retribución variable en la fecha de la firma del presente convenio (cualquiera que fuera la denominación del complemento salarial bajo el que se abonasen las mismas), continuarán percibiéndolo en las mismas condiciones que se hubieran fijado en el pacto escrito en que hubiera regulado (aunque, si el concepto salarial fuera diferente, su denominación pasará a ser la de «complemento de productividad», según se regula en el presente precepto).

Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo. De los acuerdos se informará a la comisión paritaria.

Articulo 23. Horas Extraordinarias y Horas Complementarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlas o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria.

Cuando se opte por la retribución ésta se efectuará, dependiendo de que sean o no festivas, con arreglo al precio que para cada categoría se hace figurar en la tabla salarial.

A los efectos de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, y demás normativa de aplicación, en la medida que estuviere vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

a) Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.

b) Las originadas por ausencias imprevistas.

c) Las derivadas de actuaciones urgentes.

d) Las derivadas de cambios de turno.

e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

El comité faculta a su presidente o, en su defecto a quién él delegue, para la firma del documento que refleja el acuerdo de calificación como de horas estructurales.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

En cuanto a las horas complementarias, en contratos a tiempo parciales de carácter indefinido, se pacta que el tanto por 100 máximos sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30 por 100 anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 24. Complemento de Vencimiento Superior al Mes

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

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

1.2 Gratificación de diciembre: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

La empresa puede prorratear y abonar mensualmente el importe de las gratificaciones de junio y diciembre.

Artículo 25. Indemnizaciones o Suplidos

1. Plus de transporte y distancia.

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

2. Plus de mantenimiento de vestuario.

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

Capítulo XVI. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 26. Formación y Perfeccionamiento

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de

permanente adecuación a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo así mismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación a de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organización Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

Capítulo XVII. Derechos Sindicales

Artículo 27. Derechos Sindicales

De los trabajadores.

1. Derecho de reunión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con sujeción a lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el artículo 77 y siguientes del texto refundido antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

2. Cuota sindical.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se le descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

3. De la bolsa de horas.

1. Sobre la posibilidad de acumulación y uso del crédito de horas de los representantes de los trabajadores se estará a lo siguiente:

– Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán regular una bolsa de Horas mensual con los derechos y garantías de sus Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegado Sindical, dentro del ámbito de negociación que regula este Convenio Colectivo.

Capítulo XVIII. Acción Social

Artículo 28. Acción Social

28.º 1. Indemnización por enfermedad o accidente.

Se estará en lo dispuesto en la legislación laboral.

28.º 2. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos hasta el importe líquido del 70% del salario generado.

Capítulo XIX. Medio Ambiente

Artículo 29. Medio Ambiente

Las partes firmantes del Convenio Colectivo asumen que la mejora de la eficacia en las actividades que desarrolla la Empresa en las instalaciones donde presta servicios, así como la aplicación de buenas prácticas medioambientales por parte de los trabajadores y/o clientes/usuarios de las instalaciones, son los pilares fundamentales en los que se debe basar el respeto a la naturaleza y el medio ambiente, lo que conlleva a las siguientes directrices básicas:

• Racionalizar y homogeneizar las distintas actividades con el objetivo de minimizar y, en su caso, eliminar los posibles impactos ambientales que éstas puedan originar.

• Adecuar los servicios a las expectativas depositadas por los clientes/usuarios y el público en general atendiendo, en todo momento y en la medida de lo posible, sus demandas y sugerencias, que posibilite un desarrollo sostenible.

• Buscar el mayor grado de eficacia en los procesos de las actividades, a través del análisis y definición de procedimientos y una adecuada formación, motivación y sensibilización medioambiental del personal.

• Cumplir y hacer cumplir la legislación y reglamentación ambiental aplicable, así como otros requisitos que la Empresa pueda suscribir.

Capítulo XX. Vestuario

Artículo 30. Vestuario

La empresa entregará a los trabajadores de los Grupos profesionales de operativa.

• 3 pantalones de faena al año.

• 3 polos de manga corta.

• 1 sudadera al año.

• 1 anorak cada dos años

• 1 par de zapatos al año o su equivalente económico.

• 1 ropa de agua.

• Navajas, gafas de protección y guantes, cuando el trabajador acredite su deterioro.

31.º 2. La Empresa entregará a todos los trabajadores que realizan sus funciones en los centros de Check-in la siguiente uniformidad:

• 1 corbata y/o 1 pañuelo

• 2 camisas manga corta y 2 camisas manga larga.

• 2 pantalones.

• 2 pares de zapatos.

• 1 jersey al año.

• 1 anorak cada tres años.

Asimismo, en caso de deterioro de alguna ropa de trabajo, la empresa los sustituiría inmediatamente por otro.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

20325

Resolución de 14 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 29 de septiembre de 2011, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Sial Servicios Auxiliares, S.L.

Advertido error por omisión de la publicación de las tablas salariales para el período 2011-2015 del Convenio colectivo de Sial Servicios Auxiliares, S.L., registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de septiembre de 2011 en el B.O.E. n.º 257, de 25 de octubre de 2011.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 111107 y a continuación del texto del Convenio se han de publicar las siguientes tablas salariales:

Madrid, 14 de diciembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

Tabla salarial 2011 (Desde Agosto 2011)

Categoría	Salario Base	Pluses			Total		Horas		
		Transporte	Productividad	Vestuario	Mensual	Anual	Nocturnas	Extras	Festivas
	14 pagas	12 pagas		12 pagas					
Grupo profesional I	641,5	15,51		19,66	676,67	9.403,04	0,6	4,85	0,3
Grupo profesional II	641,5	61,09		18,79	721,38	9.939,56	0,6	4,85	0,3
Grupo profesional III	667,5	61,09		18,79	747,38	10.303,56	0,6	4.85	0,3
Grupo profesional IV	688,9	61,09		18,79	768,78	10.603,16	0,6	4.85	0,3
Grupo profesional V	750,45	61,09	82,02		893,56	12.223,62			
					-				
Grupo profesional VI	1.349,50	61,09	90,15		1.500,74	20.707,88			

Tabla salarial 2012

Categoría	Salario Base	Pluses			Total		Horas		
		Transporte	Productividad	Vestuario	Mensual	Anual	Nocturnas	Extras	Festivas
	14 pagas	12 pagas		12 pagas					
Grupo profesional I	647,92	17,74	-	21,96	687,62	9.547,28	0,62	4,95	0,33
Grupo profesional II	647,92	61,7	-	18,98	728,59	10.039,04	0,62	4,95	0,33
Grupo profesional III	674,18	61,7	-	18,98	754,85	10.406,68	0,62	4,95	0,33
	-								
Grupo profesional IV	695,79	61,7	-	18,98	776,47	10.709,22	0,62	4,95	0,33
	-								
Grupo profesional V	757,95	61,7	82,84		902,50	12.345,78			
	-				-				
Grupo profesional VI	1.363,00	61,7	91,05		1.515,75	20.915,00			

Tabla salarial 2013

Categoría	Salario Base	Pluses			Total		Horas		
		Transporte	Productividad	Vestuario	Mensual	Anual	Nocturnas	Extras	Festivas
	14 pagas	12 pagas		12 pagas					
Grupo profesional I	654,39	20,74	-	24,96	700,09	9.709,86	0,65	5	0,36
							0,65		
Grupo profesional II	654,39	62,32	-	19,17	735,88	10.139,34	0,65	5	0,36
							0,65		
Grupo profesional III	680,92	62,32	-	19,17	762,40	10.510,76	0,65	5	0,36
	-						0,65		
Grupo profesional IV	702,75	62,32	-	19,17	784,23	10.816,38	0,65	5	0,36
	-								
Grupo profesional V	765,53	62,32	83,67		911,52	12.469,30			
	-				-				
Grupo profesional VI	1.376,62	62,32	91,96		1.530,90	21.124,04			

Tabla salarial 2014

Categoría	Salario Base	Pluses			Total		Horas		
		Transporte	Productividad	Vestuario	Mensual	Anual	Nocturnas	Extras	Festivas
	14 pagas	12 pagas		12 pagas					
Grupo profesional I	664,21	23,19	-	30,56	717,96	9.943,94	0,7	5,15	0,4
Grupo profesional II	664,21	62,94	-	19,36	746,51	10.286,54	0,7	5,15	0,4
Grupo profesional III	691,13	62,94	-	19,36	773,43	10.663,42	0,7	5,15	0,4
	-								
Grupo profesional IV	713,29	62,94	-	19,36	795,59	10.973,66	0,65	5,15	0,4
	-								
Grupo profesional V	777,02	62,94	84,51		924,46	12.647,68			
	-				-				
Grupo profesional VI	1.397,27	62,94	92,88		1.553,10	21.431,62			

Tabla salarial 2015

Categoría	Salario Base	Pluses			Total		Horas		
		Transporte	Productividad	Vestuario	Mensual	Anual	Nocturnas	Extras	Festivas
	14 pagas	12 pagas		12 pagas					
Grupo profesional I	674,17	23,42	-	30,86	728,45	10.089,74	0,8	5,3	0,42
Grupo profesional II	674,17	63,57	-	19,55	757,30	10.435,82	0,8	5,3	0,42
Grupo profesional III	701,5	63,57	-	19,55	784,62	10.818,44	0,8	5,3	0,42
	-								
Grupo profesional IV	723,99	63,57	-	19,55	807,11	11.133,30	0,65	5	0,42
	-								
Grupo profesional V	788,67	63,57	85,35		937,59	12.828,42			
	-				-				
Grupo profesional VI	1.418,23	63,57	93,81		1.575,61	21.743,78			