

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PROILABAL, PROMOCIÓN DE INICIATIVAS ALMERIENSES, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa PROILABAL, PROMOCIÓN DE INICIATIVAS ALMERIENSES, S.L., para los años 2013-2015, Código Convenio 04001422012000, suscrito con fecha 7 de mayo de 2013 por la citada empresa y por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

A C U E R D A

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 23 de mayo de 2013

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

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa PROILABAL, PROMOCION DE INICIATIVAS ALMERIENSES S.L. Unipersonal (en adelante PROILABAL S.L.) y sus trabajadores.

2. PROILABAL S.L., con domicilio en Carretera de Ronda, nº 226, tercera planta, Edificio Bola Azul de Almería, es una entidad que se encuentra calificada e inscrita como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad la integración socio-laboral de personas con discapacidad, relacionada principalmente con enfermedades mentales, mediante el trabajo productivo, así como la prestación,



en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. PROILABAL S.L. desarrollará en el mercado cualquiera actividades productivas y/o de servicios de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o Convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo pueden mencionarse las siguientes actividades: limpieza, jardinería y producción de plantas, reparto de material para cuidados en domicilio y otros.

Artículo 2. Ámbito Territorial

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

Artículo 3. Ámbito Personal

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

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

a) El personal directivo.

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

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

d) Todo aquel personal para el que, por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del Convenio o cuyas funciones no vengán recogidas en los Grupos Profesionales de este Convenio.

e) El voluntariado social.

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





Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en el/los centro/s de trabajo de PROILABAL S.L.

Artículo 4. Partes Firmantes y Eficacia

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

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

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

Artículo 5. Duración y Denuncia

1. Este Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2015 entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Las previsiones de contenido económico tendrán efecto desde el mes de mayo de 2013, fecha en la que se firma el convenio.

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

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se mantendrán en vigor exclusivamente las cláusulas relativas a Clasificación profesional y Movilidad Funcional, Jornada, Estructura Salarial y Tablas Salariales y Régimen Disciplinario.

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

Artículo 6. Compensación y Absorción

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

2. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras



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

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.
2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y vigilancia del contenido del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes.
2. A requerimiento de alguna de las partes, podrán participar asesores externos, que tendrán voz pero no derecho de voto.
3. Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:
 - a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
 - b) Vigilancia del cumplimiento del contenido del Convenio.
 - c) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite, y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.
 - d) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
 - e) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción,





negociación o articulación entre las partes.

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

5. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

Artículo 9. Principios de Ordenación y Organización del Trabajo

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

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

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

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

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o servicios que se desarrollen en la Empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración Empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que





disponga la normativa legal vigente.

Título II: De la Relación Individual de Trabajo

Capítulo I. Ingresos, Contratación y Período de Prueba

Artículo 10. Capacidad y Condiciones

1. La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. Cuando la Empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

Artículo 11. Contratación

1. La Empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria, y conforme a las previsiones de este Convenio.
2. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. Estabilidad en el Empleo

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.
2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la Empresa de convertir los contratos temporales en indefinidos al momento de entrada en vigor de este Convenio, o que se suscriban durante su vigencia, al amparo de cualquier normativa actual o futura relativa al fomento de la contratación indefinida.

Artículo 13. Contratos Formativos

1. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 75% de lo correspondiente según este Convenio a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y, el segundo año, el 85%, sin que en ningún caso, dichos importes sean inferiores en cómputo anual y por todos los conceptos al





Salario Mínimo Interprofesional vigente en ese momento.

2. Contratos para la formación.

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

b) En relación con las obligaciones formativas de la Empresa, se podrán asignar a un mismo tutor entre 3 y 4 trabajadores contratados para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

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

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el proporcional al Salario Mínimo Interprofesional.

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

Artículo 14. Contratos Para Obra o Servicio Determinados

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

Artículo 15. Contrato a Tiempo Parcial

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

2. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente, así como por lo dispuesto en el presente artículo.

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

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



siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 30% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

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

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

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

e) La Empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

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

Artículo 16. Período De Prueba

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

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

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

4. Para el personal discapacitado el período de prueba tendrá una duración



máxima de cuatro meses.

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

6. En caso de que no se supere el período de prueba, las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización.

La Empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

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

Capítulo II. Clasificación Profesional, Movilidad y Ascensos

Artículo 17. Adscripción del Personal

1. Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales que posteriormente se identificarán.

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

3. El desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo o nivel será el factor determinante de la retribución a percibir. Consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo o nivel que efectivamente ocupe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando aquel tuviera establecidas retribuciones inferiores, se le garantizará el salario base que viniera percibiendo en el puesto o nivel de origen.

Artículo 18. Grupos Profesionales y Niveles

Grupos Profesionales

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

2. La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo

permite la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, salvo que expresamente se excluya alguna de ellas.

3. El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

a) Grupo I:	Administración y gestión
b) Grupo II:	Técnicos
c) Grupo III:	Operarios

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

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

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

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

Grupo I: Administración y Gestión.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

Niveles profesionales del Grupo I.

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

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



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

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

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

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

Nivel E): Únicamente las funciones básicas de la profesión u ofi cio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

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

Nivel F): Incluso las funciones básicas de la profesión u ofi cio se realizarán bajo supervisión y con alto grado de dependencia

Grupo II: Técnicos.

Pertenecen a este grupo los empleados que, dentro de una profesión u ofi cio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo II.

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

Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel B): Desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de grado medio para la





profesión u ofi cio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

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

Grupo III: Operarios.

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

Niveles profesionales del Grupo III.

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

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

Nivel E): Únicamente las funciones básicas de la profesión u ofi cio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

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

Nivel F): Incluso las funciones básicas de la profesión u ofi cio se realizarán bajo supervisión y con alto grado de dependencia.

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

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

La enumeración de niveles que se contienen en el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos



todos los grupos y niveles descritos.

Artículo 19. Ascensos

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal disminuido. En este sentido, y siempre en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.
2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de las funciones con plena autonomía y responsabilidad, así como la toma de decisiones, serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.
3. El ascenso de nivel se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La Empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.
4. Nunca se consolidará un nivel por el mero desempeño de las funciones conforme a los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso, y siempre que se desarrollen conforme a la globalidad de los factores que caracterizan el nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho nivel.

Capítulo III. Condiciones de Trabajo

Sección 1ª: Jornada

Artículo 20. Principios Generales de Reordenación del Tiempo de Trabajo

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de Empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus handicaps físicos o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.
2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.
3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas



de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garanticen su viabilidad.

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

Artículo 21. Configuración de la Jornada Anual Ordinaria

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.715 horas efectivas.

2. A los efectos de determinación de la jornada anual ordinaria, no se computará como tal el tiempo en que el trabajador se encuentre en la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo, así como tampoco el tiempo de descanso dentro de la jornada.

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 37'75 horas semanales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 48 horas.

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

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

Artículo 22. Horas Extraordinarias

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

2. El personal con discapacidad no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal técnico y de apoyo, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización



del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media diaria/semanal.

La Empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones.

El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la Empresa y el trabajador. Si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la Dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias con un recargo del 20% sobre la retribución bruta de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual y el complemento de nivel profesional percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual.

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

Artículo 23. Imposibilidad de la Prestación Laboral

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la Empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación de la Empresa. En este sentido, cuando el trabajador recupere esa diferencia horaria percibirá una retribución complementaria por dicho tiempo, pero siempre en cuantía equivalente a hora ordinaria de trabajo.

Artículo 24. Horarios y Turnos de Trabajo

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

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



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

Artículo 25. Descansos y Fiestas

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 20 minutos.

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

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

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

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

Artículo 26. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 30 días naturales; cuando, por la fecha de ingreso en la Empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente en el periodo comprendido entre el 01/01 y al 30/04 y del 1/10 y al 31/12 para la actividad de jardinería y de Junio a Septiembre para el resto del personal. Pudiendo hacerse de forma continuada o fraccionándose en periodos de una duración mínima de una semana.





3. Los trabajadores comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse en el mes de octubre del año natural anterior al que se refiere el período de disfrute solicitado, pudiendo la Empresa reservarse por necesidades organizativas y/o productivas la concesión de las vacaciones a algunos trabajadores en el periodo solicitado.

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

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

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

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

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

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

Sección 2. Licencias, Permisos y Suspensión del contrato.

Artículo 27. Licencias

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



a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, previa acreditación de este vínculo estable.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo.

c) Tres días hábiles por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá por enfermedad grave aquéllas que requiera el ingreso hospitalario por periodo superior a los tres días.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso podrá ser de hasta cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

f) Para el personal discapacitado, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo, y por el tiempo preciso para ello, con un máximo de 10 días en un semestre.

g) Tres días de asuntos propios al año no reintegrable.

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

Artículo 28. Protección de la Vida Familiar

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

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



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

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

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

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

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

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

4. Lactancia.- Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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



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

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

Artículo 29. Paternidad

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

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

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

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del



50 %, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

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

Artículo 30. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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



acredite mediante certificación médica su curación/desintoxicación, y así se compruebe por los servicios médicos de Empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador.

8. La reincorporación del trabajador excedente o con reserva del puesto de trabajo determinará, en su caso, el cese del trabajador interino contratado para su sustitución.

Artículo 31. Igualdad de Oportunidades

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

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

Sección 3ª: Régimen económico

Estructura Salarial

Artículo 32. Salario Base

1. El salario base es la parte de retribución mensual abonada a los trabajadores, en función de su grupo profesional y nivel, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.

2. El salario base a que hace mención el presente artículo, incluye el importe íntegro del Complemento de Nivel recogido en el Convenio Colectivo anterior.

3. La cuantía del salario base para el 2013, serán las establecida en las Tablas



Salariales del ANEXO I

4. La retribución anual recogida en las Tablas Salariales del ANEXO I, comprende tanto las doce mensualidades del salario base, como las dos pagas extraordinarias a las que hace mención el artículo siguiente.

Artículo 33. Pagas Extraordinarias

1. Se establecen dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, fijadas cada una de ellas en una mensualidad del salario base. El abono de dichas pagas extraordinarias se efectuará con las nóminas de dichos meses.

2. De mutuo acuerdo, Empresa y trabajador podrán establecer el pago prorrateado de dichas pagas en las nóminas mensuales.

Artículo 34. Complementos Salariales

1. Nocturnidad.- El desarrollo de la jornada laboral entre las 22 y las 6 horas dará derecho a un complemento de un 15% adicional del salario base por cada hora trabajada en dicha franja horaria. Queda exceptuado el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que la jornada de trabajo sea nocturna por su propia naturaleza y el trabajo por turnos de mañana, tarde y noche.

2. Debido a la dificultad de encontrar baremos concretos y equitativos que determinen la percepción o no de los complementos de rendimientos recogidos en el Convenio colectivo anterior, se acuerda, extinguir dichos complementos e incorporar un Complemento de Jefatura

3. Complemento de Jefatura. Las personas designadas por la Dirección de la empresa en los cargos de responsables de Departamentos, Grupos y Equipos, recibirán un complemento Salarial mensual por Jefatura según Anexo. Este complemento retribuye la ocupación efectiva del puesto de Jefe de Departamento, Grupo o Equipo, no consolidable en ningún caso.

a) Corresponde el complemento únicamente cuando la dirección haya asignado de forma expresa a un trabajador el desempeño de la jefatura de Departamento, Grupo o Equipo, por el tiempo en que se desarrollen las tareas correspondientes a dicha responsabilidad.

b) La determinación del número y distribución de las distintas jefaturas corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa.

La Jefatura de Departamento viene referida a la superior responsabilidad de alguno de los Departamentos que integran el organigrama de la empresa. Entre las funciones que supone se encuentran la organización, dirección, supervisión,

coordinación y planificación de actividades en su Departamento, así como de control, de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Hará propuestas en cuanto a organización, turnos, compras, ventas pudiendo ejecutarlas directamente bajo la supervisión del Gerente o del directivo en quién éste delegue. Deberá poseer cualidades organizativas y de mando y poseer cualificación profesional de al menos Título de Grado Medio o experiencia demostrada en dirección de grupos humanos y experiencia en su profesión y ofi cio al menos 5 años. Deberá tener al menos el Nivel B o A.

La Jefatura de Grupo supone la coordinación y supervisión de los trabajos realizados, tanto por los trabajadores directamente a su cargo como por los equipos, apoyando y supervisando a los Jefes de éstos para el mejor desarrollo de las actividades. Tiene la responsabilidad de los trabajos realizados conforme a los encargos de su superior. Deberá tener al menos un Nivel C o B.

La jefatura de Equipo determina la realización y coordinación de las tareas y cometidos de la profesión u ofi cio con otros trabajadores de igual o inferior categoría, asumiendo la responsabilidad del resultado y de las pautas y criterios de su realización.

Deberá tener al menos un nivel D o C.

c) El importe del complemento de Jefatura se detalla en el ANEXO II.

d) Este complemento se abonará mensualmente en proporción al tiempo en que se hubiera tenido asignada las funciones y cometidos que determina su devengo.

Artículo 35. Subida Salarial

Las retribuciones para el año 2.013 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el ANEXO I. estas tablas salariales son el producto de unificar el Salario Base mas el complemento de nivel mas el complemento de Rendimiento Bueno del convenio colectivo anterior en un solo concepto, "Salario Base" , Dado que desaparece en este Convenio los Complementos variables de Rendimiento, parte de su importe pasan al salario base como parte fi ja, lo que supone para el año 2013 una subida salarial respecto al 2012 en los porcentajes que a continuación se relaciona: para el Nivel B, el 0,5%; Nivel C y Nivel D, el 1% y para el Nivel E y F el 2%

En lo que respecta al aumento salarial para los años 2014 y siguientes se aplicará un incremento en cada año igual a la aplicación de la siguiente fórmula:

- La suma de los beneficios netos obtenidos en los dos ejercicios anteriores cerrados (2011+2012) se dividirá entre 2 y se multiplicará por 3´5%.

Resultado 1 = Beneficio netos (x-1) + Beneficios netos (x-2) x 3,5%

2

• El resultado obtenido con la operación anterior se dividirá entre la masa salarial del año correspondiente, siendo el resultado obtenido en esta operación igual al incremento a aplicar a las tablas salariales del año correspondiente.

Incremento año x = Resultado 1

Masa salarial

Para el año 2015 la subida será el resultado de aplicar la fórmula anterior, siendo los años cerrados los correspondientes a 2012 y 2013.

En el supuesto de prórroga del vigente Convenio para los ejercicios 2016 y siguientes, el aumento salarial se realizará aplicando la fórmula anterior.

En caso de que la Empresa no obtenga beneficios en un determinado ejercicio económico, no procederá aumento salarial alguno en dicho año.

Artículo 36. Retribución a Bajo Rendimiento

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

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

Artículo 37. Liquidación Del Salario y Anticipos

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos antes del día siete de cada mes.

2. La Empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado equivalente a 30%

Artículo 38. Indemnizaciones, Dietas y Suplidos

Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos en que incurriera el trabajador como consecuencia de su



actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1. El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la Empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación de 0´19 € por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la Empresa. Los gastos ocasionados por viajes o desplazamientos deberán justificarse documentalmente ante la Empresa.
2. En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 12 € por comida o cena, y de 60 € cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.
3. La Empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrá establecidas por la Empresa.
4. Igualmente, la Empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo para la ejecución de las tareas propias de la actividad que así lo requiera.
5. El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad, será dotado de las mismas por la Empresa y estará obligado a su correcta utilización.

Capítulo IV. Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 39. Extinción del Contrato

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.
2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días naturales.

Capítulo V. Régimen Disciplinario

Artículo 40. Faltas

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

Artículo 41. Clasificación de las Faltas





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

Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Faltas Graves

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.
2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.





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

Faltas Muy Graves

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de sesenta días.
2. Mas de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.



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

Artículo 42. Sanciones

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

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

Artículo 43. Procedimiento Sancionador

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.



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

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

Título III: De las Relaciones Colectivas de Trabajo

Capítulo I. Previsión y Ayudas Sociales

Artículo 44. Seguro de Accidente Laboral

La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal en activo que garantice una indemnización de 20.000 €, en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

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

Artículo 45. Formación Profesional

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

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

Cuando ello no sea posible, la Empresa compensará económicamente a los trabajadores que asistan a dichos cursos fuera de su horario de trabajo, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

Artículo 46. Complementos por Incapacidad Temporal

Sin perjuicio de las prestaciones públicas que correspondan al trabajador durante la situación de Incapacidad Temporal causada por enfermedad común, la empresa garantizará en cada año natural (de 1 de Enero a 31 de Diciembre) las retribuciones integras correspondientes a un máximo de 5 días de baja. Si el número de días de baja de un trabajador en el año natural fuera superior a 5 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cuanto a las obligaciones



de la empresa.

Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47. Vigilancia de la Salud

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

Artículo 48. Política Preventiva

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

A N E X O I

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 EN EUROS

Grupo de Administración y Gestión

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN ANUAL
A	1.570,16	3.140,32	21.982,35
B	1.259,04	2.518,08	17.626,49
C	1.047,68	2.095,36	14.667,56
D	946,75	1.893,50	13.254,44
E	815,25	1.630,50	11.413,47
F	677,88	1.355,76	9.490,38

Grupo de Técnicos

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN ANUAL
A	1.570,16	3.140,32	21.982,35
B	1.259,04	2.518,08	17.626,49
C	1.047,68	2.095,36	14.667,56

Grupo de Operarios

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN ANUAL
D	946,75	1.893,50	13.254,44



E	815,25	1.630,50	11.413,47
F	677,88	1.355,76	9.490,38

ANEXO II

Complemento de Jefatura

COMPLEMENTOS 2013	CANTIDAD MENSUAL 2013	BRUTO ANUAL 2013
JEFE DEPARTAMENTO	183,33 €	2.200,00€
JEFE GRUPO	116,66 €	1.400,00€
JEFE EQUIPO	58,33 €	700,00€

