

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LABS & TS AGQ SL (EN ADELANTE AGQ)

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Labs & Technological Services AGQ, S.L., suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos acordados en el art. 4 del texto convencional.

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

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre “registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo”, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales” los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013 de 22 de octubre que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Labs & Technological Services AGQ, S.L., suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos acordados en el art. 4 del texto convencional.

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

En Sevilla a 12 de noviembre de 2013. La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LABS & TS AGQ SL (EN ADELANTE AGQ)

Capítulo I. Ámbito de Aplicación.



Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa AGQ SL y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Este Convenio será de aplicación para todos los trabajadores de AGQ SL.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal de AGQ SL incluidas en los ámbitos anteriores, salvo al personal que desempeñe cargos de Consejeros, alta dirección o alta gestión en la empresa.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

4.1 Vigencia. -El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla», y en cualquier caso en el plazo de 15 días desde la firma del mismo, extendiendo su duración a los años 2013, 2014 y 2015. Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año de entrada en vigor del presente Convenio.

4.2 Prórrogas. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia, y hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo quedará prorrogado el contenido normativo del mismo, a salvo de aquellas cláusulas que tengan una referencia temporal concreta cuya vigencia se limitará al período en ellas establecido.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Garantías Personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo y salariales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 7. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa,



con la participación de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez agotado el período de consultas previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y de no alcanzarse acuerdo en el mismo, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el presente Convenio y sin que ello interrumpa, no obstante, la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa tal y como establece el citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Contenido de la Organización.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º La exigencia de la actividad normal.

2º Adjudicación de los elementos necesarios (instrumental, material y recursos necesarios o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3º El nivel de formación de las personas que desarrollan las tareas.

4º Parámetros de “calidad y servicio” establecidos

5º La vigilancia, atención, limpieza y mantenimiento del instrumental, equipo, instalaciones y materiales encomendados, así como la prevención de riesgos laborales, teniéndose en cuenta la distribución de la carga de trabajo y la actividad a rendimiento normal.

6º La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, precios, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de instrumental y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo





7º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y precio a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de trabajo, cambio de instrumental, reactivos, matrices o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

Artículo 9. Procedimiento para la Implantación de un Nuevo Sistema de Rendimientos.

La implantación de un nuevo sistema de rendimiento y retribuciones quedará sujeta a la decisión de la Dirección según conveniencia y en atención a los criterios recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a este respecto.

Artículo 10. Nuevas Tecnologías y Teletrabajo.

Cuando en AGQ SL se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a dos meses, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

El teletrabajo será considerado como una forma más dentro de las posibles de organización del trabajo en AGQ SL, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que, aunque también podría ser ejecutada en el local del empresario, es realizado fuera de éste de manera regular conforme a unos términos acordados.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente.

Si en la descripción inicial del puesto, no figura la opción del teletrabajo, el empresario puede plantear esta opción a posteriori, siendo decisión del trabajador aceptarlo o rechazarlo. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo,





la empresa puede aceptar o rechazar esta petición. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en las instalaciones de AGQ SL a petición del trabajador o del empresario.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de AGQ, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo.

Capítulo II. Política de Empleo.

Sección 1ª

Artículo 11. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de 45 años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato, formación y prácticas.

En AGQ la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer





en el ingreso en la plantilla.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

Artículo 12. Período de Prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder de:

6 meses para titulados y técnicos superiores

2 meses para técnicos medios y auxiliares

1 mes para personal no cualificado

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Durante el periodo de pruebas el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de la plantilla.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio propio de AGQ. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Sección 2ª

Artículo 13. Contratación.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: indefinidos, contratados por obra y servicio, eventuales, interinidades, contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté



recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, preferentemente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

13.1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida. -Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

13.2. Contratos de duración determinada. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

13.3. Contratos a tiempo parciales. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en el mismo el horario del trabajador.

Se tenderá hacia pactos que fijen una distribución de la jornada uniforme, si bien en caso de ausencia de pacto, la empresa podrá distribuir un 5 por ciento de la jornada de trabajo de manera irregular.

Los trabajadores contratados a tiempo parciales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un máximo que no supere la jornada laboral definida.



Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa.

Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

13.4. Contrato fijo discontinuo. El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de tareas propias de la actividad de la empresa de naturaleza cíclica y estacional que no se repiten en fechas ciertas y que se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos de que esos trabajos discontinuos de naturaleza cíclica y estacional sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de cuatro días.

Esta modalidad de contratación, solo podrá ser aplicada en las áreas de la empresa donde se de una marcada estacionalidad y siempre que no se supere un porcentaje superior al 20% de los trabajadores de dicha área.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

13.5 Contratos para la formación. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la

legalidad vigente, y el propio Convenio de AGQ, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 3, 4, 5, 6 y 7 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será el 80 y 90 por 100 del SMG del Grupo de aplicación previsto en el Convenio de AGQ, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

13.6. Contratos de trabajo en prácticas. Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 80 y el 90 por 100 del SMG en el Convenio del Grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

De forma que los complementos de carácter salarial a los que el trabajador tenga derecho llevarán aplicados el mismo porcentaje de reducción que el salario en virtud de lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores." Aquellas personas que posean contrato en prácticas y pluses de turnicidad y/o peligrosidad cobrarán el 100% de los mismos.

13.7. Contratos de Obra o Servicio: Según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

13.8. Contrato eventual: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá celebrarse este contrato, cuya duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses siguientes a que la contratación se produzca.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la temporalidad que sirve de causa para la contratación.

13.8. Contratación de Minusválidos-Discapitados físicos, psíquicos y/o sensoriales.

La empresa acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Así mismo se incluirán en esta opción cualquier otro tipo de personal discapacitado externo a la empresa y con posibilidad de desarrollar cualquier actividad según sus posibilidades.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, la Empresa vendrán obligadas a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en la Ley 13/1982 de 7 de abril.

13.9. Sucesión de contratos temporales. Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 ó más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluido los contratos de puesta a disposición realizados con ETT`s.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos de relevo, formativos e interinidad.

Lo previsto anteriormente será de aplicación a los trabajadores que suscriban

tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma.

Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y plazo previsto, en este artículo, se tomará el vigente a la entrada en vigor de esta norma.

Artículo 14. Pluriempleo.

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

Sección 3ª

Artículo 15. Plantilla.

En el primer trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán:

La evolución de la plantilla durante el año anterior, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

Así mismo se presentará las previsiones señaladas, así como los proyectos para el año siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Al menos una vez al año, se realizará una revisión de la evolución de las

previsiones.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

Artículo 16. Subcontratación de Actividades.

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa vaya a formalizar un contrato de prestación de obras o servicios correspondiente a la propia actividad de la misma, con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 17. Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

En el caso de la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente y concretados en la empresa, podrán ser cubiertos por ETT, si el personal dedicado a tal actividad ha recibido la formación previa necesaria. En tales supuestos también podrán utilizarse contrataciones de duración determinada o



subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, así como del vigente Convenio Estatal de ETT, la empresa usuaria de trabajadores de ETT se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas, en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

De conformidad con la estructura salarial establecida en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones objetivas y no estrictamente personales el Salario Mínimo Garantizado, así como los complementos, pluses o incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad y realización del mismo,... etcétera.

Artículo 18. Acción Positiva.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

Artículo 19. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Responsables de Departamento, Área o Técnicos Sénior, o tareas de Inspección, Conserjería,



Administración y Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

Para el ascenso del resto de los trabajadores, la empresa establecerá un criterio objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y haber desempeñado función de superior grupo profesional.

Todos los requisitos y criterios para garantizar ascensos justos deberán ser conocidos y estar disponibles a los trabajadores.

En relación con la promoción se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 18.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será consensuado con los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, podrá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de conformidad con lo previsto en el presente Convenio o instar la resolución por la vía administrativa o judicial.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el Grupo 5 inclusive.

Artículo 20. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un mínimo de 15 días de antelación. Si no se realizase este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a 1 año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

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





Capítulo IV. Clasificación Profesional. Movilidad Funcional y Geográfica

Sección 1ª

Artículo 21. Clasificación Funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 22. Definición de los Grupos Profesionales.

En este artículo se definen los grupos o categorías profesionales en los que se agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en AGQ, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se divide la misma.

Las categorías de AGQ Labs, vendrán dadas principalmente en función de los puestos que ocupe cada empleado, aunque pueda ver alguna excepción por especialización o mayor experiencia en un puesto determinado.

De este modo las categorías vendrán dadas del siguiente modo:

Categoría 1A:

Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de la empresa desde la perspectiva general de las grandes divisiones de la misma.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las grandes divisiones de la misma.

Reportan a la Dirección Corporativa de la Organización.

Formación mínima. Titulación universitaria adecuada para ejercer las funciones definidas en el párrafo anterior o experiencia asimilable. Generalmente más de 5 años de experiencia.

Puestos posibles: Jefe de Laboratorio/ Director de Laboratorios, Responsable de

Departamento/Director Técnico Comercial/Country Manager

Grupo Profesional 1 B.

Criterios generales. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 1 A. o a la Dirección Corporativa.

Los profesionales incluidos en este grupo tienen asignadas las siguientes funciones:

Planificar, dirigir y supervisar los recursos humanos, técnicos y económicos de su departamento o grupo de trabajo, según marca la política y estrategia de la compañía.

Planificar, ordenar y supervisar las tareas propias del departamento.

Formación mínima. Titulación universitaria adecuada para ejercer las funciones definidas en el párrafo anterior o experiencia asimilable.

Puestos posibles: Director Laboratorio, Jefe de Laboratorio, Responsable de Departamento Director Técnico comercial y/o Country Manager.

Grupo Profesional 2 ó C2.

Criterios generales. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Parte de las funciones consistirán en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un área de trabajo. Se incluye además la realización de tareas complejas, que exigen alta capacidad intelectual, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Reportarán principalmente a los Responsables de Departamento/Laboratorios y en algunos casos directamente a la Dirección Corporativa.

Formación mínima. Titulación universitaria o experiencia asimilable.

Puestos: Responsables de Áreas, Inspectores MA muy cualificados, Directores de estudios, Técnicos Comerciales o de Gestión expertos. Jefe de Laboratorio, Responsable de Departamento, Director Técnico comercial y/o Country Manager.

Grupo Profesional 3 ó C3.



Criterios Generales. Se incluyen en este grupo la realización de funciones de especialista en la materia, técnicos especializados, posiciones de integración, coordinación, supervisar la ejecución de varias tareas, pueden tener a cargo personas dependientes cuyo trabajo le corresponde organizar. Reportarán a los Responsables de Departamento/Laboratorios.

Formación mínima. Titulación universitaria o experiencia asimilable. Generalmente más de 2 años de experiencia.

Puestos: Responsables de Área, Inspectores MA, Directores de Estudios BPL o Técnicos Gestión/Comercial. Resp. Dpto/Comerciales sin experiencia.

Grupo Profesional 4 ó C4.

Criterios Generales. Funciones consistente en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo procedimientos específicos, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Formación mínima. Titulación universitaria o Formación profesional de grado superior, Ciclos Formativos de Grado Superior.

Puestos posibles: Inspectores MA, Directores de Estudio BPL, Técnicos Gestión/Comerciales con menos de 3 años de experiencia.

Técnicos de Laboratorio y/o Técnicos de campo o Responsables de área sin experiencia.

Grupo Profesional 5 ó C5.

Criterios Generales. Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, con posible utilización de elementos técnicos. Reportarán a los Responsables de Departamento/Laboratorios y/o Responsables de áreas.

Formación mínima. Formación profesional de Grado Superior, Ciclos Formativos de Grado Superior.

Puestos: Técnico de Laboratorio, técnicos de campo, administrativo o similar con experiencia. Técnicos Gestión/comerciales, Inspectores MA, Directores de Estudio BPL, sin experiencia.

Grupo Profesional 6 ó C6.

Criterios generales. Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de supervisión, que requieren



preferentemente esfuerzo o atención. Reportarán a los Responsables de Departamento/Laboratorios y/o Responsables de áreas.

Formación mínima. Formación profesional equivalente a Auxiliar o Ciclo Formativo Grado Medio o Superior.

Puestos: Técnicos de Laboratorio, Técnicos de Campo, Administrativos, Auxiliares con experiencia o similar.

Grupo Profesional 7 ó C7.

Criterios generales. Operaciones básicas concretas que se ejecuten de forma rutinaria, repetitiva y sistemática, estando claramente establecidas y definidas, con total grado de supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima. Educación Secundaria Obligatoria, Graduado escolar o equivalente o ciclo formativo grado medio.

Puestos posibles: Auxiliares de laboratorio, auxiliares administrativos, etc. Técnicos de laboratorios sin experiencia, etc.

Artículo 23. Modo de Operar para la Asignación de la Nueva Clasificación Profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

a) Partiendo de la formación, funciones y responsabilidades individuales, se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.

c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la Comisión Mixta en los términos que establece el presente Convenio.

d) Por otra parte, se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante. Cuando la consulta afecte a más de un 10% de la plantilla en activo, solamente tras la correspondiente negociación interna entre empresa y representantes de los trabajadores podrá acudir al procedimiento de consulta, debiendo enviarse junto con esta última el acta de desacuerdo con indicación, entre otras cuestiones, de la posición de las partes en cada uno de los puestos cuestionados y especial referencia a la descripción de las funciones sobre las que existe discrepancia y su valoración.



e) En el supuesto de consultas individuales o que no afecten a más de un 10 por 100 de la plantilla en activo, deberá acreditarse ante la Comisión Mixta que, previamente a la consulta, se ha presentado por el trabajador o trabajadores afectados la correspondiente reclamación a la Dirección de la empresa directamente o a través de los representantes de los trabajadores. Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Garantía individual. Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 24. Procedimiento de Adecuación de la Clasificación Profesional y Modelo Obligatorio de Consultas.

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Las consultas en relación con la Clasificación Profesional, emitidas a la Comisión Mixta, deberán ajustarse al modelo que se determine.

Sección 2ª

Artículo 25. Movilidad Funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos



profesionales, dentro de la misma localidad o en distinta, siempre que este cambio no suponga cambios significativos en la distancia y tiempos de desplazamiento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional fuera del ámbito geográfico habitual durante periodos no superiores a seis meses en un año u ocho meses en dos años. Estas actividades serán planificadas con antelación y de acuerdo con los trabajadores afectados y serán justificadas por la empresa en base a necesidades y objetivo concretos. En estos casos la empresa se hará responsable de los gastos de traslado, alojamiento y manutención del trabajador.

Artículo 26. Trabajos de Distinto Grupo Profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, la persona interesada podrá instar la aplicación del régimen de ascensos previsto en el art. 19 de este Convenio. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones que lo justifiquen. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional

inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

Sección 3ª

Artículo 27. Traslados.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar, por periodos superiores a 6 meses para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los Representantes de los Trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: traslado del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Además de estos conceptos, la empresa aportará al trabajador trasladado de centro siempre que sea necesario y mediante acuerdo entre las partes, un plus de vivienda ajustado a la unidad familiar del empleado.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

No existirá compensación económica alguna, en periodos de desplazamientos menores a una semana de centro de trabajo en un radio inferior a 50 Km.

Artículo 28. Traslado del Centro de Trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Capítulo V. Política Salarial.

Artículo 29. Sistema Retributivo.

Los salarios se estructurarán en dos conceptos principales:

1. Percepciones salariales:

Salario base, cuya cuantía por grupos profesionales es la que figura en el anexo I.

Pagas extras, cuya cuantía se acuerda prorratear mensualmente y, por tanto, forman parte del salario base recogida en el anexo I.

2. Percepciones extrasalariales.

Teniendo en cuenta la ubicación geográfica de la empresa, así como el horario de trabajo, se acuerdan dos complementos de naturaleza extrasalarial, de cuantía igual a todas las categorías profesionales:

El plus de transporte y de manutención, conforman el plus extrasalarial, cuya cuantía parte de un total en el año 2013 de 1.029,29€. Esta retribución estará sujeta a los incrementos por revisión salarial del artículo 30.

Las personas del laboratorio de CLC que ocupen los puestos de: "Preparador Muestras", "Técnico Laboratorio", "Analista Laboratorio", percibirán unos pluses

de turnicidad y peligrosidad de 36€/mes cada uno; que se mantendrá constante para los años 2013, 2014 y 2015. Los “Responsables de Turno” y “Jefe de Laboratorio” percibirán el plus de peligrosidad de 36€/mes durante el mismo periodo. Y todos los trabajadores que trabajen domingos, festivos y/o noches percibirán los siguientes pluses:

Plus por domingo trabajado a razón de 50€/domingo, plus por festivo igual a 60€/festivo y plus por nocturnidad a razón de 48€/ turno de noche, que entendemos por el turno realizado de 23h a 7h.

Además, de estos dos conceptos principales, se añadirán en los casos que sea oportuno, previo acuerdo con el trabajador y dejándolo reflejado en el contrato, complementos de puesto y complementos personales.

Artículo 30. Revisión Salarial.

En 2013, 2014 y 2015, la revisión de los salarios de los empleados de AGQ tendrá lugar aplicando la propuesta de acuerdo salarial firmado por Sindicatos y Patronal el 20 de enero de 2012.

Por tanto, el aumento salarial para 2013, 2014 y 2015 será del 0.4%, 0,5% y 0,6% del salario base de la categoría y del plus extrasalarial respectivamente, quedando excluidos de este porcentaje de revisión salarial los complementos de puesto, personales, plus turnicidad, peligrosidad, etc. Este porcentaje subirá hasta un máximo del 2,3%, 2,5% y 2,7% respectivamente, si se cumplen los criterios de productividad definidos en enero y firmados por rr.tt y empresa, definidos a continuación:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Facturación} - \text{Costes Generales}}{\text{Costes de personal}}$$

Costes de personal

Si el resultado de esta fórmula fuese igual a 1,4 se alcanzarán los objetivos de productividad marcados, generándose una paga compensatoria de 0,4%, 0,5% y 0,6% del salario base de la categoría más el plus extrasalarial para los años 2013, 2014 y 2015 respectivamente. Esta paga se abonaría en el mes de marzo del año posterior a su consecución. En el caso de obtener una productividad por encima del 1,4 por cada 0,05 de incremento, el porcentaje de la paga compensatoria aumentará 0,3% hasta los máximos anuales marcados en el párrafo anterior (2,3%; 2,4% y 2,7%). La paga compensatoria, ligada a la consecución del ratio de productividad será una paga única y no consolidable.

Además de estas subidas salariales, la empresa marcará una política de retribución variable que firmará la Dirección de la Empresa con cada Departamento de la Organización a comienzos de año.

Capítulo VI. Tiempo de Trabajo.

Artículo 31. Jornada Laboral.

Se pacta una jornada laboral anual de 1800 horas para los años de vigencia del convenio. A partir de esta jornada anual, y teniendo en cuenta el calendario de cada uno de los referidos años, la dirección de la empresa elaborará el calendario laboral anual aplicable en AGQ. A estos efectos, la dirección de la empresa remitirá a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena del mes de enero, la propuesta de calendario laboral anual. Sobre esta propuesta, el Comité de Empresa deberá ejercer las competencias que les reconoce al respecto la Disposición Adicional 3ª del RD 1561/1995, dentro de los quince días siguientes.

No obstante la existencia de un horario de trabajo delimitador de la jornada diaria de trabajo, y en uso de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a la negociación colectiva, se acuerda la posibilidad de distribuir irregularmente parte de la jornada de trabajo a partir de lo señalado en el artículo siguiente.

Artículo 32. Bolsa de Horas.

1. Se acuerda crear una bolsa de horas disponibles (BHD) para el personal de AGQ de 150 horas anuales, de las que la empresa podrá disponer para decidir ampliar o reducir, excepcionalmente en este último caso, la prestación de servicios como consecuencia de razones de tipo organizativo técnico o de producción. Solo computaran como bolsa de horas aquellas que se realicen previa demanda expresa del Responsable del Departamento/Laboratorio.

1.1.-En virtud de ello, las jornadas diarias de trabajo podrán ampliarse, sin que tal incremento sea considerado como hora extra y sin que el mismo suponga contravenir las disposiciones relativas a los descansos mínimos entre jornadas diarias de trabajo.

1.1.1.-En este sentido, la BHD podrá determinar que el personal de AGQ tenga que trabajar un día en el que inicialmente no tendría que hacerlo, exceptuando, el período de vacaciones anuales, así como los domingos y días declarados festivos y sin que ello tampoco suponga contravenir las normas acerca del descanso mínimo semanal.

1.1.2.-No obstante, y dentro del límite máximo de 150 horas, la ampliación de la jornada de trabajo en virtud del recurso a la BHD no podrá ser superior a 15 horas al mes ni 2 horas al día en las jornadas laborables de lunes a viernes.

1.1.3.-Asimismo, y dentro también de estos límites, la dirección de la empresa no podrá utilizar la BHD más de dos sábados al mes por cada empleado de AGQ. El tiempo de trabajo que se realice por encima de estos máximos tendrá la consideración de hora extra, al igual que cuando se haya dispuesto en su



totalidad de las horas que integran la BHD.

1.2.-La dirección de la empresa decidirá, a través de los responsables de los distintos Departamentos, utilizar la BHD, debiendo comunicar tal decisión a los trabajadores afectados, como mínimo con dos días de antelación salvo causa de fuerza mayor. La dirección de la empresa informará, trimestralmente, a los representantes de los trabajadores de la utilización de la BHD.

1.3.-Las horas trabajadas en virtud de lo dispuesto en el apartado anterior habrán de ser compensadas con proporcionales reducciones de las jornadas diarias de trabajo, o con jornadas completas, inicialmente previstas como laborables en el calendario anual de la empresa.

1.3.1.-En los supuestos en los que a través de la BHD los empleados tuvieran que trabajar en sábado, por cada 6 horas trabajadas la compensación posterior se hará a razón de jornadas completas de trabajo de lunes a viernes, aplicando esta proporción a los supuestos en los que no se alcancen 6 horas de trabajo efectivo en sábado. Caso de no poder compensarse de esta forma, dichas horas se abonarán como horas extras y no computarán como BHD.

1.3.2.-El momento en el que vaya a materializarse la compensación de las horas trabajadas a través de la BHD se concretará de mutuo acuerdo entre los responsables y el personal de AGQ, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción. Se tratará que la compensación se realice en los tres meses siguientes a su realización; en el caso de imposibilidad por cuestiones productivas, el Responsable del Dpto. deberá solicitar excepción a la Dirección de Laboratorio y de RR.HH y siempre mediante acuerdo con el empleado se ampliará el plazo, no superando en ningún caso los cinco meses. Si el empleado no estuviese de acuerdo con la propuesta podrá someter su discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio cuyo informe al respecto es preceptivo pero no vinculante.

1.4.-Asimismo, y de manera excepcional, las jornadas diarias de trabajo podrán reducirse con cargo a la BHD. La dirección de la empresa deberá en estos casos informar previamente a la representación de los trabajadores y preavisar al personal afectado con esta medida con 5 días de antelación. Las horas no trabajadas como consecuencia de esta medida determinarán posteriores aumentos de las jornadas semanales de trabajo, siendo de aplicación las reglas contenidas en este apartado.

1.5.-Lo dispuesto en este apartado respecto de la distribución irregular de la jornada, materializada a través de la BHD no es de aplicación al personal de AGQ menor de 18 años, a las trabajadoras durante el embarazo y al personal de AGQ durante el permiso por lactancia así como durante el disfrute del derecho a reducción de jornada por razones de guarda de menor o persona discapacitada al



que se refiere el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Bolsa de Horas para Facilitar la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Se acuerda que el personal de AGQ disponga de un máximo de 24 horas anuales fines relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar cuya utilización se llevará a cabo conforme a lo contemplado en este apartado.

Dentro del referido máximo, cada empleado de AGQ podrá disponer de un máximo de 4 horas/día para atender a aspectos de la vida personal o familiar que le impidan su presencia en AGQ. La utilización de estas horas deberá ser autorizada por el responsable del empleado que quiera hacer uso de ellas, debiendo presentar la solicitud con cinco días de antelación.

Las horas disfrutadas en virtud de lo dispuesto en el apartado anterior habrán de ser compensadas con proporcionales aumentos en las jornadas diarias de trabajo, todo lo cual se fijará en el momento de la autorización, o en un momento posterior comunicado con cinco días de antelación.

Artículo 34. Días Festivos Locales.

De conformidad con una práctica habitual en la empresa y de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral, el personal de AGQ escogerá cada año dos días festivos, correspondientes a los dos días anuales de fiestas laborales locales.

Al respecto, los empleados de AGQ comunicarán a la dirección de la empresa dentro del primer mes de cada año los días concretos en los que decidan disfrutarlos. Si como consecuencia de ello resultase perjudicada la organización del trabajo, la dirección de la empresa arbitrará un acuerdo entre los trabajadores a fin de salvaguardar las necesidades del proceso productivo.

Artículo 35. Horas Extras.

Las horas de trabajo efectivamente realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta al respecto los límites antes establecidos a la BHD, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Solo computarán como tal aquellas que se realicen por petición expresa del responsable de Departamento/Laboratorio.

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores los trabajadores de AGQ deberán realizar horas extras cuando la dirección de la empresa así lo acuerde en atención necesidades técnicas, organizativas o de producción, así como cuando se trate prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.





Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada en jornadas de lunes a viernes, y de 2 horas cuando las horas extras se realicen en sábados, domingos o festivos. Esta compensación deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a su realización; en el caso de imposibilidad por cuestiones productivas, el Responsable del Dpto. deberá solicitar excepción a la Dirección de Laboratorio y de RR.HH y siempre mediante acuerdo con el empleado se ampliará el plazo no superando en ningún caso los cinco meses.

En caso de no poder hacerlo, las horas extras se abonarán durante la vigencia de este convenio en la cuantía que se refleja en el Anexo I y que es resultado de incrementar un 50% el valor de la hora ordinaria de trabajo. En los casos en que dichas horas extras se realicen en sábados el incremento será del 100%, y si lo fueran en domingos o festivos, lo será a razón del 120% del valor de la hora ordinaria de trabajo. En estos últimos casos el personal de AGQ recibirá además una cantidad de 6 €, en concepto de sufragar los gastos por desplazamiento.

La retribución de las horas extras se percibirá en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se constate la imposibilidad de compensarlas en descanso de la forma descrita anteriormente.

Artículo 36. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales para el personal de AGQ será de 30 días naturales, que deberán disfrutarse a partir del 8 de enero de cada año hasta el 8 de enero del siguiente año.

Se acuerda establecer un período de vacaciones en verano, durante el cual podrán disfrutarse quince días consecutivos de vacaciones. La concreción de este período, así como el resto de las vacaciones, se acordará entre la dirección de la empresa y los trabajadores a partir de las necesidades organizativas y de producción de la empresa, fijándose todo ello en el calendario de vacaciones, que estará cerrado el 15 de febrero de cada año.

En los supuestos en los que por necesidades de la producción el trabajador tuviera que cambiar sus vacaciones, no pudiendo disfrutarlas en el momento inicialmente previsto, la persona afectada por esta medida tendrá derecho a escoger con posterioridad los días de vacaciones no disfrutados por tales circunstancias.

Artículo 37. Reducciones de Jornada.

El personal de AGQ tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo, previo aviso y justificación, en los siguientes supuestos, y por la duración y condiciones que en cada caso se establecen a continuación:



1.-Por lactancia de hijo menor de 9 meses 1 hora, sin reducción de salario, que puede fraccionarse en dos, o acumular en jornadas completas su equivalente. Esta acumulación podrá disfrutarse en los 15 días naturales inmediatamente posteriores a la finalización del período de baja por maternidad. En caso de parto múltiple la reducción de 1 hora se incrementa proporcionalmente.

2.-Por nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido a continuación del parto el personal de AGQ puede ausentarse hasta un máximo de 2 horas. .

3.-Por ser víctima de violencia de género, situación a acreditar en los términos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La trabajadora tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo. Con carácter general, si dos o más personas generan el derecho a reducción de jornada por el mismo sujeto causante, la dirección de la AGQ podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.-Por cuidado de familiares. A estos efectos se entienden por familiares los menores de 8 años, los discapacitados que no desempeñen actividad retribuida, o los familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y tampoco desempeñen actividad retribuida. La reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, es entre 1/8 -mínimo-y 1/2 -máximo-de la duración de la jornada del trabajador.

El empresario podrá reducir la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo causa de fuerza mayor.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la reducción, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

El personal de AGQ puede solicitar reducción voluntaria de jornada conforme a lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.

AGQ Labs, como centro de producción, requiere que se cubran los turnos de trabajo establecidos para poder cumplir los objetivos de producción, por lo que una concentración de personal con un horario determinado, no solo impide





cumplir dichos objetivos, sino que produce que personal sin reducción de jornada deba cubrir esas necesidades, produciendo descompensaciones en los turnos menos solicitados entre personal del mismo área.

Por tanto, en AGQ se permitirá siempre la reducción de jornada, estableciendo una limitación en cuanto a la concreción horaria del personal. De este modo, se garantiza el correcto desempeño de las labores del área a la que pertenezca. De forma general, cuando un trabajador con horario variable solicite reducción de jornada, si el total de trabajadores de su área/departamento con reducción y concreción horaria no supera el 25 %, podrá elegir libremente el horario en el que realizar su labor.

En el caso de aquellos trabajadores que soliciten reducción de jornada para realizar su trabajo en horario de mañana y con dicha solicitud se supere el 25% de personal del área/departamento con reducción en el mismo horario, se aplicará un factor corrector que implique que los trabajadores con reducción realicen la mitad de jornadas de horario de tarde y noche que los trabajadores sin reducción.

En el caso del horario de tarde y noche, corresponde a la empresa la concreción horaria de la reducción.

En los casos de reducciones de jornada en personal que tuviesen horario rotatorio de mañana, partido y tarde antes de la reducción de jornada; una vez solicitada la reducción realizarán únicamente jornadas en los horarios de mañana y tarde. Durante los tres primeros meses desde la solicitud, el trabajador con reducción, tendrá siempre total libertad de concreción horaria. Debiendo asumir sus compañeros de área/departamento el resto de turnos que queden descubiertos.

En caso de discrepancias sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos las partes se someterán a la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio. Caso de que persistan las discrepancias, éstas serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. El personal de AGQ deberá preavisar a la Empresa, por escrito y con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 38. Ausencias al Trabajo Retribuidas.

El personal de AGQ, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, condiciones y por el tiempo que a continuación se expone.

- 1.-Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.-Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o





enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2.1.-Cuando con tal motivo el personal de AGQ necesite hacer un desplazamiento y éste supere los 100 Km, pero no alcance los 200 km, la ausencia podrá ser de tres días, incrementándose a cuatro días cuando el desplazamiento sea a distancias superiores a los 200 Km.

2.2.-En los supuestos de hospitalización que requiera después reposo domiciliario los días de ausencia retribuida al trabajo podrán disfrutarse también dentro de los cinco días posteriores al alta. En los supuestos de intervención quirúrgica necesitada de posterior reposo domiciliario los días podrán disfrutarse dentro del referido período de reposo.

3.-Un día por traslado del domicilio habitual.

4.-Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

4.1.-Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4.2.-En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5.-Para realizar funciones sindical y de representación del personal de acuerdo en los términos establecidos legalmente.

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

7.-Por la asistencia a consultas de especialidades médicas de los servicios sanitarios públicos, en el caso de que éstas no puedan realizarse fuera de la jornada laboral, el personal de AGQ podrá ausentarse de la empresa por el tiempo necesario e imprescindible para ello, lo que deberá acreditarse.

Artículo 39. Otras Ausencias al Trabajo.

En materia de formación, se concede al personal de AGQ el tiempo necesario para asistencia a exámenes en titulaciones oficiales de materias que guarden relación



con la actividad de AGQ, asistencia que deberá acreditarse. Estas ausencias serán retribuidas hasta un máximo de 24 horas anuales, debiendo recuperarse el tiempo invertido a estos efectos y que exceda de este número de horas.

Por otro lado, el personal de AGQ disfrutará durante la vigencia del convenio de un día por asuntos propios, día retribuido y no recuperable. El disfrute de este día deberá ser solicitado con una antelación mínima de quince días y autorizado por el responsable de cada Departamento, pudiendo requerirse la intervención de la comisión paritaria, a instancias de la persona que lo solicite, en caso de discrepancia acerca del momento de disfrute

Artículo 40. Disposiciones Comunes a las Ausencias al Trabajo.

En otros supuestos no contemplados en los anteriores apartados, cualquier ausencia al trabajo, además de tener que estar justificada, se computará dentro de la Bolsa de Horas que el personal de AGQ dispone por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, aplicándose por tanto el régimen previsto en el convenio colectivo a estos efectos. En estos casos, si la persona empleada de AGQ hubiera agotado el número total de horas de esta Bolsa, se le reducirá proporcionalmente la ausencia al trabajo en la nómina inmediata a percibir.

Las ausencias no justificadas, además de determinar la reducción proporcional del salario en la nómina inmediata al momento en que se produce la ausencia, se someterán a lo previsto en el capítulo de infracciones y sanciones de este Convenio.

Artículo 41. Principios Generales.

La dirección de AGQ y los trabajadores son conscientes de la creciente importancia e implantación efectiva que poseen las tecnologías de la información y comunicación (TIC, en adelante) en los procesos de producción, facilitando la comunicación así como el intercambio de información y la mejora y eficacia que han introducido en todas las áreas de la empresa.

No obstante, esta nueva situación puede producir efectos no deseados y múltiples problemas por la posible utilización no adecuada de los mismos, incidiendo muy negativamente en la estabilidad de las relaciones laborales y en la paz social de la empresa. Por ello, ambas partes consideran conveniente establecer normas para una correcta utilización de las TIC sobre la base de dos principios fundamentales: El legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del personal de AGQ para realizar su actividad y la observancia del derecho a la intimidad, así como al respeto del secreto a las comunicaciones y resto de derechos básicos del trabajador propios de la relación laboral.

Artículo 42. Acceso a las Redes de Comunicación de la Empresa.



La conexión de los trabajadores a las redes de comunicación de la empresa: Internet / Intranet, sólo podrá llevarse a cabo a través de los equipos informáticos que tengan atribuidos en su normal prestación laboral.

Artículo 43. Acceso al Correo Electrónico.

La empresa, en la medida de las necesidades y posibilidades derivadas de la prestación laboral, suministrará a los empleados una cuenta de correo electrónico corporativa, personal e intransferible.

Queda expresamente prohibido cualquier uso de la cuenta de correo electrónico asignada al trabajador para otras finalidades que no sean exclusivamente laborales, quedando prohibida su utilización para enviar o recibir mensajes de naturaleza personal o privada. A estos efectos, se entiende prohibido:

- Realizar envíos de mensajes de forma masiva o en cadena, especialmente aquellos con fines comerciales o publicitarios sin el consentimiento del destinatario (Spam).
- Enviar mensajes con archivos adjuntos de gran tamaño de manera injustificada. Se entiende como que tienen gran tamaño los archivos que excedan de 1 Mb.
- El envío de mensajes o imágenes o cualquier archivo que contengan material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, religión, edad, sexo, discapacidad, etc., así como aquéllos que promuevan el acoso sexual o conductas que constituyen menosprecio contra el derecho a la dignidad humana tanto de trabajadores, superiores, clientes como ciudadanos.
- El envío de mensajes utilizando el nombre, anagrama, o cualquier símbolo de la empresa para obtener así algún lucro o beneficio personal.

Artículo 44. Acceso a Internet.

Queda prohibido el uso de Internet para fines o utilidades ajenas a las puramente laborales y profesionales. Consecuentemente, quedará expresamente prohibida la visita, así como la descarga de archivos (visuales o sonoros), software, shareware, demos, o cualquier, otro soporte o aplicación informática cuyo origen provenga de:

Web y portales de contenido sexual: erótico, pornográfico, o sexual explícito, así como aquellas páginas que, sin tener una naturaleza sexual o erótica incluyan apartados dedicados a estos asuntos Web y otros portales que incluyan contenidos atentatorios contra la dignidad humana, y de carácter ofensivo por razones de género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición física o social de la persona.

Web y otros portales donde se realicen apuestas, o juegos de azar y





entretenimiento y ocio, propias de las Web de los casinos.

Asimismo, estará prohibida la descarga de toda clase de archivos (visuales o sonoros) protegidos por derechos de autor o propiedad intelectual.

Además, la dirección de la empresa se reserva limitar los contenidos a los que el personal de AGQ puede tener acceso.

En caso de incumplimiento de las normas anteriores, la empresa quedará libre de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados o como consecuencia de la utilización de cualquier copia no autorizada por el propietario.

Artículo 45. Poder de Control Empresarial del Uso de las TIC en la Empresa.

La dirección de la empresa se reserva la implantación de dispositivos “chivatos” (cookies o similares), que no obstante habrá de ser comunicado previamente a los usuarios.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo de las TIC por parte del personal de AGQ, la empresa estará legitimada para realizar una auditoría o monitorización en el ordenador o en las extensiones que haya utilizado y muy especialmente en el número de IP que tenga asignado de manera permanente, o en aquellas IP temporales de las que haya tenido que hacer uso en su normal relación de trabajo.

Esta monitorización tendrá validez y efectos siempre y cuando:

Se realice en el horario laboral establecido en convenio colectivo.

Esté presente algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación.

Se observare en todo momento el debido respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Practicada la auditoría o monitorización, se levantará acta por escrito donde consten: los datos del trabajador, los datos de las TIC monitorizadas, y una relación meramente descriptiva y enunciativa de los datos y elementos que, de acuerdo con lo auditado, pudieran ser susceptibles de constituir un ilícito laboral, pero que no obstan a una relación completa y exhaustiva de otros hechos que efectivamente den lugar a la incoación del correspondiente procedimiento sancionador en el orden laboral. Una copia de dicho acta se notificará al trabajador y/o al representante de los trabajadores. Una vez levantada el acta y dependiendo del resultado de la misma se procederá a la incoación del correspondiente procedimiento sancionador o bien al archivo de la misma sin más





trámite.

Artículo 46. Utilización de las TIC por la Representación de los Trabajadores.

La empresa dotará al Comité de Empresa de una dirección de correo electrónico con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos asuntos que puedan interesar a los trabajadores en general y que exclusivamente estén relacionados con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse a otros fines.

Ello incluirá el derecho a enviar correos electrónicos a todos los empleados, derecho que será ejercido sin que el contenido de los correos atente a la honestidad y buenas maneras, y evitando la reiteración de mensajes, el envío de correos masivos y la extensión de los mismos, a fin de que no se produzcan sobrecargas en la red.

Los representantes de los trabajadores serán responsables del contenido de sus envíos y del buen uso de la cuenta de correo electrónico. En ningún caso su utilización podrá dar lugar a una práctica que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correos de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán hacer uso de la cuenta de correo facilitada por la dirección de la empresa para comunicarse con los representantes legales de los trabajadores. El contenido de los mensajes enviados o recibidos por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales está protegido por las leyes que amparan el secreto de las comunicaciones.

Capítulo VI. Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47. Principios Generales.

En materia de Seguridad y Salud se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes, y en particular a lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en su normativa de desarrollo.

En cualquier caso, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficaz prevención de los riesgos para la salud e integridad física de los trabajadores. A tal fin, ambas partes asumen la importancia de una adecuada planificación de la prevención evitando y evaluando los riesgos, adaptando el trabajo a la personas, y actuando





conjuntamente, tanto sobre los métodos y condiciones de trabajo como sobre las actitudes de las personas, así como en la formación de los trabajadores en materia de seguridad.

Artículo 48. Información y Formación.

De acuerdo con el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, la empresa deberá informar directamente a todo el personal de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como de las actuaciones necesarias en caso de emergencias.

En este sentido, a todo el personal de AGQ se le entregará la ficha de evaluación de riesgos asociada a su puesto de trabajo, y del equipo de protección individual, debiendo firmar en un registro la recepción de ambas cosas.

En materia de formación, la empresa prestará especial atención a que todo el personal de AGQ tenga una adecuada formación, tanto teórica como práctica, en materia preventiva referida al puesto de trabajo o función a desempeñar. Esta formación habrá de impartirse tanto al comienzo de la relación laboral, como cuando varíen las circunstancias del trabajo, así como cuando el personal cambie las funciones dentro de AGQ.

A partir de la información y formación recibida el personal de AGQ deberá usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, y utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta. Asimismo, deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud. El incumplimiento por parte del personal de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral, aplicándose al respecto lo previsto en el capítulo de infracciones y sanciones recogido en el presente convenio.

Por otra parte, la empresa informará a los delegados de prevención de los riesgos para la salud y de las medidas de protección y prevención referida a la empresa en su conjunto y a los puestos de trabajo, así como de las medidas de emergencia.

Artículo 49. Vigilancia de la Salud.

Antes de proceder a la firma del contrato de trabajo, el personal contratado por AGQ se someterá a un reconocimiento médico proporcionado a los riesgos inherentes al trabajo a desarrollar. Asimismo, se realizará un reconocimiento médico anual al personal que, por razón de su trabajo y por así estar recogido en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, esté expuesto a agentes químicos. A los efectos de considerar que existe exposición a agentes químicos se aplicará lo previsto en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección

de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Ambos reconocimientos serán obligatorios, tanto por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 del citado Real Decreto 374/2001, como por considerar, a partir de lo señalado en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que los reconocimientos al personal delimitado en el párrafo anterior son imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. No obstante, y en relación con la vigilancia periódica de la salud, si bien pudiera entenderse que este pacto supone la existencia de informe previo de los representantes de los trabajadores, la dirección de la empresa, con anterioridad a la práctica de los reconocimientos, recabará informe de los delegados de prevención acerca de los trabajadores a quienes se vaya a realizar la vigilancia de la salud.

Al personal de AGQ cuyas funciones no determinen la exposición a agentes químicos se les someterá anualmente a un reconocimiento adecuado a los riesgos de sus puestos de trabajo, reconocimiento que será voluntario, si bien las personas que no quieran someterse a ellos deberán manifestar por escrito su renuncia al mismo.

En cualquier caso, los reconocimientos se llevarán a cabo de acuerdo con las prescripciones del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de los reconocimientos serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 50. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. No obstante, los representantes de los trabajadores pueden acordar designar como delegado de prevención a una persona empleada en AGQ, que no formando

parte de los órganos de representación unitaria posea una idónea formación en materia preventiva.

Las personas que desempeñen estas funciones gozarán de la garantía que para los representantes de los trabajadores establece la letra a) del artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dispondrán de las horas que para el ejercicio de su función representativa establece artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo beneficiarse de las horas sindicales que les cedan los otros representantes de los trabajadores. En el supuesto previsto en el párrafo anterior, es decir, cuando haya un delegado de prevención que no sea miembro de los órganos de representación unitaria, éste dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones representativas en el ámbito de la prevención.

Los delegados de prevención tienen las competencias que le reconoce la normativa vigente, y en particular el artículo 36 de la Ley 31/1995. Deberán ejercer correctamente su función, guardando sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones. AGQ facilitará los medios necesarios para que los delegados de prevención desarrollen sus funciones, y en particular promoverá su formación específica en materia preventiva, a través de un plan formativo específico.

Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrá participar, con voz pero sin voto, el personal de AGQ que, no formando parte del Comité de Seguridad y Salud, cuente con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que vayan a debatirse.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las competencias que le reconoce la normativa vigente, y en particular el artículo 39 de la Ley 31/1995. Se reunirá con una periodicidad trimestral, así como cuando una de las representaciones en el mismo lo solicite.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario.

Artículo 52. Principios Generales.

El personal de AGQ podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, en virtud de incumplimientos laborales y



de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 53. Clasificación de las Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 54. Faltas Leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes. A estos efectos, y sin perjuicio de la obligación de recuperar el tiempo de trabajo, se entiende por falta de puntualidad las entradas o salidas con 15 minutos de diferencia al horario establecido por la empresa, tanto al comienzo y final de la jornada de trabajo como dentro de ésta con ocasión de la pausa para almorzar.

2. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado por un espacio de tiempo no superior a 1 hora, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

3. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

4. No cursar en las 48 horas siguientes la baja laboral cursada por los servicios sanitarios oficiales, o no entregar en las 24 horas siguientes la justificación de haber sido atendidos por éstos en los supuestos de ausencias al trabajo que no provoquen la baja.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

6. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a los compañeros de trabajo, o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

7. La falta de limpieza y orden en el puesto de trabajo.

Artículo 55. Faltas Graves.

1. Entre tres y diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo,



cometidas durante un periodo de treinta días.

2. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado por un espacio de tiempo superior a 1 hora, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave. Si el abandono superase las 4 horas, la falta se considerará muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, realizando por aquél el control de presencia.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La falta de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes, sin causa justificada, o la reiteración en meses consecutivos de faltas leves por no asistencia injustificadas.

10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y/o medio ambiente, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

11. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

12. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.





13. La utilización de los medios y tecnología de la información y comunicación puestos a disposición por la empresa para uso particular (por ejemplo correo electrónico, Internet, etc.); o bien su utilización/ manipulación contraviniendo lo recogido en el capítulo que regula su utilización en el presente convenio. La reincidencia en estos actos pasaría a ser falta muy grave. Si de cualquiera de estas actuaciones se dedujese riesgo del quebranto de confidencialidad de algún tipo de información, la falta se catalogará como muy grave.

14. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

15. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

16. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

Artículo 56. Faltas Muy Graves.

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un mes, o de 30 en seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial, cometidas durante el periodo de permanencia en la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

15. La simulación de enfermedad o accidente.

16. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

17. Toda conducta calificable como acoso sexual o acoso por razón de sexo.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

18 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 3 Sábado 4 de enero de 2014

Artículo 57. Graduación de las Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 58. Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador.

Corresponde a la empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán



comunicación escrita motivada al trabajador y a los representantes.

En el caso de sanciones graves o muy graves la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 59. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 60. Acumulación de Faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A. Faltas leves: 3 meses.
- B. Faltas graves: 6 meses.
- C. Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo X. Comisión Paritaria.

Artículo 61. Composición.

Las partes acuerdan la constitución de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio colectivo, formada por tres representantes de la Dirección de la Empresa y por tres representantes del Comité de Empresa, como órgano negociador y firmante del presente acuerdo. En concreto, las personas que forman parte de la Comisión son:

Juan Manuel Suárez Bárcenas Ramírez

Pedro Torres Rey

Miguel Guillén Vázquez

Inmaculada Santos Rendón

Salvador Morano Venegas

Francisco J. Baena Carmona

Artículo 62. Constitución y Funcionamiento.





Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma de la entrada en vigor del convenio colectivo, sesión constitutiva en la que se procederá a elegir a la presidencia de la misma, que recaerá en uno de los representantes de la dirección de la empresa.

La Comisión se reunirá de manera ordinaria cada seis meses y, de forma extraordinaria, cuando la mitad de miembros lo solicite, así como cuando sea requerida su intervención por parte del personal de AGQ por razón de las materias que son de su competencia. La presidencia de la Comisión deberá convocarla dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud de convocatoria, o cuando proceda por razón del tiempo transcurrido desde la anterior reunión, fijando su celebración entre las 24 y las 48 horas siguientes a la convocatoria.

Cada reunión de la Comisión deberá reflejarse en la correspondiente acta a elaborar por la persona que asuma la Secretaría de la misma, igualmente elegida en la sesión constitutiva y que recaerá en uno de los representantes de la dirección de la empresa.

La presencia en una sesión de la Comisión de personal de AGQ ajeno a los miembros indicados deberá solicitarse a la Secretaría con antelación a la reunión, o ser propuesta por cualquiera de los miembros de la Comisión en razón a los asuntos a tratar. Al comienzo de la sesión, la Presidencia dará cuenta de esta circunstancia, solicitando el visto bueno de los asistentes. Estas personas tendrán voz pero no voto.

Todos los asistentes a las reuniones de la Comisión Paritaria, con independencia de que sean miembros o no de la misma, deberán observar deber de sigilo con respecto a la información a la que tengan acceso por razón de sus cometidos en la Comisión.

Artículo 63. Ámbito Material.

De acuerdo con lo pactado en el presente Convenio, es competencia de la Comisión Paritaria:

- El conocimiento de las discrepancias acerca de los criterios de valoración para ascensos, de conformidad con lo establecido en el art. 19
- La asignación de clasificación profesional, en virtud de lo dispuesto en el art. 23
- La compensación de las horas trabajadas por utilización de la BHD, en los términos del art. 34.1.3.2
- El período de disfrute de las vacaciones, en los supuestos en los que no haya existido acuerdo para concretarlo dentro de un departamento





-El disfrute de los días de asuntos propios, en los supuestos en los que no haya existido acuerdo para concretarlo dentro de un departamento

Asimismo, la Comisión Paritaria intervendrá en los supuestos de discrepancias surgidas con ocasión de los períodos de consulta contemplados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

En todos los supuestos contemplados en el anterior apartado, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de que las partes puedan, en el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, acudir a la jurisdicción competente, a la que podrán acudir también si transcurridos 7 días desde la solicitud de intervención de la Comisión Paritaria ésta no adoptara un acuerdo.

Artículo 64. Acuerdos.

Para alcanzar un acuerdo, que tendrá la misma eficacia que el presente convenio colectivo, será necesaria su adopción por la mayoría de los miembros que componen cada una de las representaciones de la Comisión. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, y por acuerdo también mayoritario de cada una de las representaciones, las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje previsto en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Anexo I. Horas extras

Categorías	Lunes/Viernes	Sábados	Domingos y Festivos
C 1 A	25,70€	34,30€	37,80€
C 1 B	22,20€	29,60€	32,56€
C 2	19,00€	25,45€	28,00€
C 3	16,00€	21,30€	23,40€
C 4	14,30€	19,00€	20,95€
C 5	11,70€	15,60€	17,15€
C 6	9,65€	12,85€	14,15€
C 7	8,45€	11,25€	12,38€

