

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo****Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 9.211/2013

Convenio o Acuerdo: Azahara Sur, S.L.U.

Expediente: 14/01/0238/2013

Fecha: 04/11/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: J. Francisco Álvarez Jiménez

Código: 14002552012008

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Azahara Sur S.L.", con vigencia desde el día 14 de octubre de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba. El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

Título I. Disposiciones Generales**Artículo 1. Ámbito funcional**

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Azahara Sur, S.L.U. y sus trabajadores.

2. Azahara Sur, S.L.U., con domicilio en el Polígono Industrial Las Quemadas, parcela 263-G de Córdoba, es una entidad que se encuentra calificada e inscrita como centro especial de empleo, teniendo como finalidad la integración socio-laboral de personas con discapacidad, relacionada principalmente con enfermedades mentales, mediante el trabajo productivo, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. Azahara Sur, S.L.U. desarrollará en el mercado cualquiera actividades productivas y/o de servicios de las recogidas en la clasificación nacional de actividades económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo pueden mencionarse las siguientes actividades: ebanistería, electrónica, restauración, limpieza y reparto de material para cuidados en domicilio.

Artículo 2. Ámbito territorial

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación en los distintos centros de trabajo que Azahara Sur, S.L.U. tiene en Córdoba y provincia, así como en cualquier otro que en el futuro pueda abrir en este territorio.

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

a) El personal directivo, entendiéndose por tal, el que en el organigrama de la empresa esté en una posición superior a los responsables de departamento.

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

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

d) Todo aquel personal para el que, por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los grupos profesionales de este convenio.

e) El voluntariado social.

f) El personal que, contratado laboral o administrativamente, o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una administración pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en el/los centro/s de trabajo de Azahara Sur, S.L.U.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia

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

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

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

Artículo 5. Duración y denuncia

1. Este convenio colectivo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016 entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial de la provincia de Córdoba. las previsiones de contenido económico retrotraen sus efectos a 1 de enero 2013.

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

3. Denunciado el convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo convenio, se mantendrán en vigor exclusivamente las cláusulas relativas a clasificación profesional y movilidad funcional, jornada, estructura salarial y tablas salariales y

régimen disciplinario.

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

Artículo 6. Compensación y absorción

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

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y vigilancia del contenido del presente convenio colectivo se constituirá una comisión paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes.

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

3. Serán cometidos de esta comisión paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento del contenido del convenio.

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

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

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

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

5. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la comisión paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la comisión prevista en el sistema extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales de An-

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

Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo

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

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

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

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

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

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

Título II. De la relación individual de trabajo

Capítulo I. Ingresos, contratación y periodo de prueba

Artículo 10. Capacidad y condiciones

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

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

Artículo 11. Contratación

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

2. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo

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

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

Artículo 13. Contratos formativos

1. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 70% de lo correspondiente según este convenio a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y, el segundo año, el 80%, sin que en ningún caso, dichos importes sean inferiores en cómputo anual y por todos los conceptos al salario mínimo interprofesional vigente en ese momento.

2. Contratos para la formación.

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

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

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

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el proporcional al salario mínimo interprofesional.

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

Artículo 14. Contratos para obra o servicio determinados

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

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial

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

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

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

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

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 15% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. en todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

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

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

d) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consu-

midas a períodos subsiguientes, incluso de distinto año.

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

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

Artículo 16. Período de prueba

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

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

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los titulados superiores o de grado medio y para los mandos titulados, y de tres meses para el resto del personal, con o sin discapacidad

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

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

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

Capítulo II. Clasificación profesional, movilidad y ascensos

Artículo 17. Adscripción del personal

1. Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en grupos profesionales que posteriormente se identificarán.

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

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

Artículo 18. Grupos profesionales y puestos de trabajo

Grupos profesionales

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

2. La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, salvo que expresa-

mente se excluya alguna de ellas.

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

- a) Grupo I: Administración y Gestión Superior.
- b) Grupo II: Administración y Gestión.
- c) Grupo III: Técnicos.
- d) Grupo IV: Operarios.

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

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

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

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

Grupo I: Administración y Gestión Superior.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de la empresa.

Niveles profesionales del Grupo I.

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

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

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

Grupo II: Administración y Gestión.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas y comerciales, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de la empresa.

Niveles profesionales del Grupo II.

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

Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado. Requiere titulación académica de formación profesional, o ex-

cepcionalmente, experiencia profesional equivalente.

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

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

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

Grupo III: Técnicos.

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

Niveles profesionales del Grupo III.

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

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

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

Grupo IV: Operarios.

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

Niveles profesionales del Grupo IV.

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

Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de formación profesional, o excepcionalmente, experiencia profesional equivalente.

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

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

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

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

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

En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores,

aptitudes y/o actitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

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

Artículo 19. Ascensos

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

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

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

4. Nunca se consolidará un nivel por el mero desempeño de las funciones conforme a los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso, y siempre que se desarrollen conforme a la globalidad de los factores que caracterizan el nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho nivel.

Capítulo III. Condiciones de trabajo

Sección 1ª: Jornada

Artículo 20. Principios generales de reordenación del tiempo de trabajo

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

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

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

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

Artículo 21. Configuración de la jornada anual ordinaria

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.710 horas efectivas.

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

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 38,15 horas semanales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. a tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 50 horas. salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

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

Artículo 22. Horas extraordinarias

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

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

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

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. a tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media diaria/semanal. la empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la Empresa y el trabajador. excepcionalmente, si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias con un recargo del 35% sobre la retribución bruta de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual.

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

Artículo 23. Imposibilidad de la prestación laboral

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

Artículo 24. Horarios y turnos de trabajo

1. El trabajo en la Empresa se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél

que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

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

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

Artículo 25. Descansos y fiestas

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada, y además ésta supere las 6 horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 20 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de un día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aún cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana. En este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.

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

Artículo 26. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 22 días laborables. Cuando por la fecha de ingreso en la Empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente en el periodo comprendido entre julio y septiembre, pudiendo hacerse de forma continuada o fraccionándose en períodos con una duración mínima de 5 días laborales.

3. Los trabajadores comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 1 de abril del mismo año, pudiendo la Empresa reservarse por necesidades organizativas y/o productivas la concesión de las vacaciones a algunos trabajadores de 11 días laborales como máximo en períodos no comprendidos en el apartado 2.

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

5. Una vez publicado por la Empresa el calendario con las vacaciones anuales (que lo será antes del día 30 de abril), los trabajadores podrán solicitar la permuta del periodo de disfrute. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible

o gravoso dicho cambio.

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

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

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

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

Sección 2ª: Licencias, permisos y suspensión del contrato

Artículo 27. Licencias

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

a) Por matrimonio civil o religioso, por pareja de hecho, 15 días naturales.

b) Por fallecimiento de cónyuge o hijo, 4 días naturales.

c) Por fallecimiento de abuelos, hermanos consanguíneos o políticos, padres o padres políticos del/de la trabajador/a, 2 días naturales.

d) Por fallecimiento en tercer grado, corresponderá el tiempo del sepelio.

e) Nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, 4 días naturales.

f) Por enfermedad grave y hospitalización de cónyuge, hijos o padres, 3 días naturales no consecutivos, con un plazo máximo de aplicación de 21 días a partir del hecho causante. Se entenderá por enfermedad grave aquéllas que requiera el ingreso hospitalario por periodo superior a los tres días. Si el hecho causante sucediese en un municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliará un día, si dista más de 150 Km. de su domicilio habitual.

g) A lo referido en el apartado anterior, cuando el grado de consanguinidad con el trabajador sea hasta segundo grado, es decir, abuelos, hermanos y nietos, el trabajador tendrá derecho a 2 días naturales a partir del hecho causante. Si el hecho causante sucediese en municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliará un día, si dista más de 150 Km. de su domicilio habitual.

h) Deberes públicos de carácter inexcusable y siempre que sean ordenados por la autoridad, el tiempo que sea necesario.

i) Traslado de domicilio: hasta 1 día hábil siempre que coincidan con la realización del traslado y 2 días cuando se trate del traslado a otra localidad.

j) Por matrimonios de hijos, hermanos o padres, 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la boda.

k) Por primera comunión de hijos, 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la misma.

l) El trabajador/a con discapacidad previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamiento de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho remuneración siempre que tales ausencias no excedan de 10 días por semestre.

m) El trabajador/a, podrá ausentarse dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por el propio trabajador/a.

n) 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.

o) Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso a ser posible de 10 días y posterior justificación a la empresa.

p) El trabajador tendrá 3 días hábiles para atender asuntos propios que deberá comunicar a la empresa con 48 horas de antelación. El concreto disfrute en la fecha solicitada por el trabajador, quedará condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador de forma razonada.

Artículo 28. Protección de la vida familiar

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a

continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

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

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

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

Artículo 29. Paternidad

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

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

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que fi-

nalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

Artículo 30. Excedencias

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

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

- Tener al menos un año de antigüedad en la Empresa.
- Que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. Igualdad de oportunidades

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

De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la

representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

Artículo 32. Permisos no retribuidos

El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año, podrá solicitar licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, por causa grave o excepcional. La licencia se concederá atendiendo a la actividad de la Empresa en el momento de solicitud.

El trabajador deberá solicitar dicha licencia a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de cinco días hábiles. En caso de incumplimiento del citado plazo la denegación se entenderá justificada.

Sección 3ª: Régimen económico estructura salarial

Artículo 33. Salario Base

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

2. La cuantía del salario base será la establecida en las tablas salariales del Anexo I.

3. La retribución anual recogida en las tablas salariales del Anexo I, comprende tanto las doce mensualidades como las dos pagas extraordinarias correspondientes.

Artículo 34. Pagas Extraordinarias

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe cada una del salario base. Su abono se efectuarán una en la nómina del mes de junio y otra en la nómina mes de diciembre.

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

Artículo 35. Complementos salariales

1. Complemento de Jefatura. Las personas designadas por la dirección de la Empresa en los cargos de responsables de departamentos, grupos y equipos, recibirán un complemento salarial mensual por jefatura según el Anexo II. Este complemento retribuye la ocupación efectiva del puesto de jefe de departamento o equipo, no consolidándose en ningún caso.

a. Corresponderá el complemento únicamente cuando la dirección haya asignado de forma expresa a un trabajador con el nivel profesional a, b, c, para el desempeño de la jefatura de departamento o equipo y por el tiempo en que se desarrollen las tareas correspondientes a dicha responsabilidad.

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

c. La Jefatura de departamento viene referida a la superior responsabilidad de alguno de los departamentos que integran el organigrama de la empresa. Entre las funciones que suponen se encuentran la organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades en su departamento, así como de control, de resultados. Implica capacidad para tomar o participar

en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Hará propuestas en cuanto organización, turnos, compras, ventas..., pudiendo ejecutarlas directamente bajo la supervisión del gerente o del directivo en quién éste delegue. Deberá poseer cualidades organizativas y de mando y poseer cualificación profesional de al menos título de grado medio o experiencia demostrada en dirección de grupos humanos y experiencia en su profesión u oficio de al menos 5 años. Deberá tener al menos el nivel profesional A o B.

d. La Jefatura de Equipo determina la realización y coordinación de las tareas y cometidos de la profesión u oficio con otros trabajadores de igual o inferior categoría, asumiendo la responsabilidad del resultado y de las pautas y criterios de su realización. Deberá tener al menos el nivel profesional B o C.

e. El importe del complemento de jefatura, se detalla en el Anexo II.

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

Artículo 36. Subida salarial

1. En el año 2013 las retribuciones anuales son las recogidas en las tablas salariales en el Anexo I.

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

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

Resultado 1 = Beneficio neto (x-1) + Beneficio neto (x-2) / 2 X 3,5%

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

Incremento año x = Resultado 1 / Masa salarial

3. En el supuesto de prórroga del vigente convenio para los ejercicios 2017 y siguientes, el aumento salarial se realizará aplicando la fórmula anterior.

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

Artículo 37. Retribución a bajo rendimiento

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

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

Artículo 38. Liquidación del salario y anticipos

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos antes del día 7 del mes siguiente, salvo causa de fuerza mayor.

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

3. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo efectivamente ya realizado, siendo el último día de petición el 21 de cada mes.

Artículo 39. Indemnizaciones, dietas y suplidos

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

1. El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación de 0,21 € por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la empresa. los gastos ocasionados por viajes o desplazamientos deberán justificarse documentalmente ante la empresa.

2. En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 14 € por comida o cena, y de 40 € cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.

3. La Empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrá establecidas por la Empresa.

4. Igualmente, la Empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo para la ejecución de las tareas propias de la actividad que así lo requiera. se relacionan en el Anexo III, con la periodicidad que se indica en el mismo.

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

Capítulo IV. Extinción del contrato de trabajo

Artículo 40. Extinción del contrato

1. Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del Capítulo III del estatuto de los trabajadores y a lo previsto en el presente convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días naturales.

Capítulo V. Régimen disciplinario

Artículo 41. Faltas

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

Artículo 42. Clasificación de las faltas

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

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.

2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

3. Descuidos en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.

4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.

5. Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.

6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. No entregar en el tiempo legalmente establecido en el domicilio de la Empresa los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal.

8. No informar a la Empresa de los cambios que pudieran producirse en el grado de discapacidad que tenga reconocida el trabajador, mediante la entrega de la documentación correspondiente, como consecuencia de la revisión de dicha grado de discapacidad.

9. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Faltas graves

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.

2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.

3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.

4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.

5. Falta de presentación al servicio médico de la empresa o de la mutua patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada.

6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.

8. Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.

9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.

10. En relación con el personal con capacidad disminuida, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

11. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva o enfermedad mental.

12. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar

13. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros

Faltas muy graves

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de 3 meses.

2. Mas de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.

3. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupe-

facientes durante la jornada laboral.

4. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general, incluido el acoso sexual.

5. Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales; personalmente o a través de terceras personas.

6. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.

8. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa, así como cualquier otra conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 43. Sanciones

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves. Amonestación escrita, y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 60 días, y despido.

Artículo 44. Procedimiento Sancionador

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

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

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

Artículo 45. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días.

Las faltas graves prescribirán a los veinte días.

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

Título III: De las relaciones colectivas de trabajo

Capítulo I. Previsión y ayudas sociales

Artículo 46. Seguro de Accidente Laboral

La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal en activo, y una permanencia mínima en la Empresa de 12 meses ininterrumpidos que garantice una indemnización de 21.036,00 €, en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

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

Artículo 47. Formación Profesional

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

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, la empresa compensará económicamente a los trabajadores que asistan a dichos cursos fuera de su horario de trabajo, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

Artículo 48. Complementos por Incapacidad Temporal

Sin perjuicio de las prestaciones públicas que correspondan al trabajador durante la situación de incapacidad temporal, la Empresa garantizará en cada año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre) las retribuciones íntegras correspondientes a un máximo de 5 días de baja. Si el número de días de baja de un trabajador en el año natural fuera superior a 5 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cuanto a las obligaciones de la empresa.

En caso de I.T. motivada por accidente laboral, la empresa cumplimentará hasta el 100 por 100 de la retribución del/de la trabajador/a durante el período de los 90 primeros días.

Artículo 49. Ayuda para guardería

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos de hasta tres años de edad recibirán una ayuda por importe de 120,00 euros anuales, que se abonará en la nómina de octubre previa justificación con documento de matriculación del menor.

Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 50. Vigilancia de la salud

En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

De manera expresa se asume el compromiso de ofertar a los/as trabajadores/as la realización de un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario.

Artículo 51. Política preventiva

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

Título IV: De los derechos de representación colectiva

Artículo 52. Garantía y facultades sindicales

En cuanto a las competencias, garantías y prerrogativas de la representación unitaria de los trabajadores y en su caso de la representación sindical se estará en lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y en la ley orgánica de Libertad sindical.

Anexo I			
Tablas Salariales Año 2013 en Euros			
Grupo I: de Administración y Gestión Superior			
Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
A	1.143,94	2.287,89	16.015,21
B	1.055,37	2.110,75	14.775,24
Grupo II: De Administración y Gestión			
Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
C	962,67	1.925,33	13.477,34
D	801,19	1.602,38	11.216,68
E	747,80	1.495,60	10.469,17
Grupo III: de Técnicos			
Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
A	1.143,94	2.287,89	16.015,21
B	1.055,37	2.110,75	14.775,24
Grupo IV: de Operarios			
Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
C	962,67	1.925,33	13.477,34
D	801,19	1.602,38	11.216,68
E	747,80	1.495,60	10.469,17
F	678,24	1.356,48	9.495,37

Anexo II		
Tabla Complementos por Jefatura		
Jefaturas	Anual	Mensual
Jefatura de Departamento	1.939,18	161,60
Jefatura de Equipo	915,72	76,31

La Empresa proporcionará a los trabajadores el vestuario adecuado y con la frecuencia que se expone a continuación:

Anexo III: Ropa Laboral		
Carpintería y Logística		
Concepto	Cantidad	Periodicidad
Pantalón multibolsillos	2	Anual
Zapato / Bota seguridad	1	Anual
Sudadera / Chaleco	1	Anual
Camisa / Camiseta	1	Anual
Forro polar	1	Única
Guantes	1	Trimestral
Capa lluvia	1	Única
Limpieza		
Concepto	Cantidad	Periodicidad
Pantalón multibolsillos	2	Anual
Zueco / Zapato seguridad	1	Anual
Sudadera / Polo	1	Anual
Camiseta / Casaca	1	Anual
Forro polar	1	Única
Guantes	1	Mensual