

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

15619 *Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Auxiliar Logística Aeroportuaria, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa «Auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A.» (Código de convenio n.º 90101142012012), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 11 de diciembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

El presente Convenio con duración desde el año 2013 hasta finales del año 2017 inclusive, se suscribe de una parte por la representación de los trabajadores, que designaron al Comité de Empresa existente en la Compañía para formar parte de la comisión negociadora; y de otra parte, por la representación empresarial de «Auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A.».

Todas las partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para suscribir el presente Convenio.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la Empresa «Auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A.», y los empleados por cuenta ajena que presten sus servicios en la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal encuadrado en las Empresa mencionada anteriormente, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo que la Empresa citada pudiera tener en todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2013, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento mediante comunicación escrita.

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del Convenio Colectivo, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de quince días desde la fecha de constitución de la Comisión.

Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, no hubieren las partes negociadoras alcanzado un acuerdo, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado, revisándose en tal caso sólo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este convenio, hasta la definitiva conclusión de un acuerdo.

Para el caso de que el Convenio no fuera denunciado por alguna de las partes que lo suscriben en los términos expuestos, se considerará prorrogado tácita e íntegramente de año en año, revisándose en tal caso sólo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este Convenio.

Artículo 6. *Unicidad y parcialidad.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad competente no apreciara conformes a la legalidad alguna de sus cláusulas en su actual redacción, éstas quedarán inaplicables debiendo las partes firmantes reunirse al objeto de resolver el problema planteado, manteniéndose la vigencia del resto del articulado hasta que aquellas las den contenido conforme a la legalidad.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el «BOE». El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros de la representación legal de los trabajadores vigente en cada momento, que deberá contar, al menos y salvo renuncia expresa, con un miembro de los firmantes del presente Convenio, a pesar de que no ostenten la condición de representantes unitarios en ese momento; y por un máximo de cinco representantes de la empresa, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquier de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio colectivo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiese transcurrido el plazo que se indicará a continuación en este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o mas completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 8. *Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial que resultase de aplicación.

Artículo 9. *Compensación y absorción y garantía ad personam.*

Por ser condiciones mínimas las del presente Convenio, aquellas que se establezcan por encima del mismo tendrán el carácter de compensables y absorbibles. La compensación y absorción operará sólo entre conceptos salariales entre si, cualquiera que sea su naturaleza, o entre extrasalariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza.

Todas las partidas que se abonen por encima de convenio tendrán el carácter de compensables y absorbibles, salvo aquellas que, expresamente, sean reconocidas a título individual como no compensables ni absorbibles y se abonen como plus *ad personam*.

Tanto las partidas compensables y absorbibles como dicho plus *ad personam*, no serán objeto de las revisiones o actualizaciones que el presente Convenio pueda establecer para los conceptos retributivos en él regulados.

Artículo 10. *Descuelgue.*

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores podrían no ser de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias reguladas en el citado precepto.

Para poder acogerse a cualquier inaplicación del convenio, la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo, iniciando un periodo de consultas para la negociación de la medida siguiendo los trámites legales.

Asimismo, se enviará copia de esta comunicación a la Comisión Mixta, informando de tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio en relación con el procedimiento de descuelgue. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de la empresa afectada que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación de tales situaciones excepcionales a la propia Empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma o, en su caso, a la comisión designada por éstos.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta podrá arbitrar para establecer el descuelgue de aplicación a la Empresa. En otro caso las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

El descuelgue tendrá la duración máxima de 1 año, salvo prórroga negociada con los representantes de los trabajadores, reiniciando el procedimiento establecido en el presente artículo.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 11. *Contratación.*

La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la Empresa.

Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la Empresa, esta limitará las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicio (ya sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición) hasta un máximo del 33,33% sobre el total de la plantilla, de forma progresiva en los próximos cinco años de vigencia del presente convenio, teniendo en cuenta el compromiso asumido por las partes negociadoras de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la evitación de posibles abusos.

La progresividad se pacta en los siguientes términos que se deberá cumplir el 31 de diciembre de cada año:

- Para el ejercicio 2013, se pacta un límite de un 50%.
- Para el ejercicio 2014, el límite será de un 45%.
- Para el ejercicio 2015, el límite se pacta en un 40%.
- Para el ejercicio 2016, se pacta un 33,33%.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

También se eximirá de dicha obligación a la Empresa en las contrataciones referidas al lanzamiento de nuevas actividades futuras, durante un tiempo máximo de tres años y medio desde el inicio de dicha actividad.

En atención a las especiales características del sector que conlleva frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, la Empresa podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo y atendiendo también a las características de los servicios prestados por la Empresa, se podrán celebrar contratos temporales por obra o servicio determinado. Se considera contrato por obra o servicio determinado aquél que, aun siendo relativo a la actividad normal de la Empresa, se realice para atender a una específica contrata, subcontrata o adjudicación o parte de ellas, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. Este tipo de contrato quedará resuelto, previa comunicación, cuando finalice el servicio o tarea o se resuelva la contrata, subcontrata o adjudicación o parte de estas para la que fue contratado.

Se podrán celebrar igualmente contratos en prácticas y para la formación, en las condiciones reguladas por la Ley.

La Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo podrá contratar trabajadores con ETT según la normativa de aplicación para este tipo de contrataciones.

En todos los casos se garantizará que los trabajadores contratados por ETT perciban el salario que en este Convenio se establece según su grupo y división funcional.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

El período de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 para el resto de trabajadores. Durante este período tanto el trabajador como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y la Empresa podrá en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia expresa a su utilización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato surtirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados de forma efectiva y directa para la Empresa en la antigüedad del trabajador.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo pudiendo también extinguirse la relación laboral por no superación del período de prueba durante esa situación.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 13. *Organización del trabajo: Competencia y obligatoriedad.*

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad única del Órgano rector de la Empresa, teniendo como objetivo primordial la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en ella.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Compañía, a título enunciativo –que no limitativo–, y siempre salvaguardando el derecho y respeto a la intimidad y dignidad personal de los trabajadores, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo con arreglo a la legislación vigente.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas necesarias en cada momento, que sean propias de su grupo profesional.
- c) La determinación de la formación necesaria y acreditaciones mínimas para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- d) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima utilización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- e) La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la Empresa, a sus clientes y a terceros.
- f) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, estableciendo los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El Empresario, previa comunicación, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo.

Los criterios a partir de los cuales trabajadores y Empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos puestos de trabajo o divisiones funcionales con distintas actividades y especialidades profesionales.
2. La clasificación se realizará en grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, constitutivas de las anteriores categorías profesionales.
3. Todos los trabajadores serán adscritos a un grupo profesional y dentro del mismo a una determinada división funcional o puesto. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.
4. La clasificación profesional establecida en el presente Convenio se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que en atención a las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada grupo profesional.
5. De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer tres grupos profesionales que abarcan cada uno de ellos distintos puestos o divisiones funcionales. En virtud de lo anterior la Empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados. La Dirección de la Empresa, podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello y

dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, no teniendo, por tanto, dicho cambio de funciones, consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Esta modificación se comunicará por escrito al trabajador afectado exponiendo los motivos de la misma. En caso de esta movilidad funcional, se respetará al trabajador la retribución de origen, a excepción de todos aquellos complementos referidos al puesto de trabajo.

Grupo I: Directores y mandos:

En el presente grupo profesional se incluye a todos los empleados que ejercen labores de responsabilidad, controlando a un equipo de personas y que desempeñan sus funciones con dotes de mando o autonomía, en cumplimiento de los objetivos marcados por la gerencia de la Empresa, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana.

El presente grupo se compone de los siguientes puestos o divisiones funcionales:

Director: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad las labores de planificación, organización, coordinación y dirección las actividades propias de la Empresa, tomando decisiones y/o participando en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección y/o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, unidades, etc., en los que se estructura la Empresa y responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas, con mando sobre los Jefes de Sección o Jefe de Equipo, así como del resto de los empleados que componen la Compañía.

Jefe de Sección: es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una Empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director de la misma, si lo hubiere.

Jefe de Equipo o Turno: es el que, dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado o turno de trabajo, que incluye varios equipos o centros de trabajo, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Grupo II: Personal Administrativo:

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la Empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las divisiones seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Oficial Administrativo de Primera: es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no sea elevado, puede actuar de responsable de los mismos.

Oficial Administrativo de Segunda: pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial.

Auxiliar Administrativo: es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Grupo III: Personal de Servicios Auxiliares:

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a la realización de servicios auxiliares, dentro de los cuales se encuentran el movimiento, clasificación, almacenaje, carga y descarga y/o manipulación de mercancías, así como el mantenimiento, control, recepción, conserjería y otras actividades que se consideren accesorias a la actividad principal de la Empresa o de los clientes. Todas estas tareas podrán realizarse tanto en las instalaciones de la Empresa como fuera de las mismas.

Se clasifica en las divisiones funcionales o puestos de trabajo seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Capataz: es el empleado que, a las órdenes de un Jefe de Turno o directamente de un Jefe de Sección, dirige la labor de un grupo de operarios pertenecientes a un centro de trabajo o que realicen trabajos de la misma naturaleza, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Oficial: es el trabajador que, a través de una larga práctica como mozo, acredita los conocimientos y destreza necesarios sobre un determinado oficio o actividad, que le permite realizar los trabajos corrientes con rendimientos correctos.

Mozo: es el operario cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial

Artículo 15. *Salario Base.*

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de la división funcional o puesto de trabajo al que haya sido asignado dentro de cada grupo profesional.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que reingresen en la Empresa o de nuevo ingreso.

El salario base en cómputo anual, que será distribuido en doce pagas mensuales, a partir de la entrada en vigor del Convenio, será para el año 2013 el reflejado en la Tabla salarial adjunta como Anexo n.º I.

Artículo 16. *Plus de Convenio.*

Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social. Este plus será idéntico para todos los grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo que los engloban.

La cantidad a percibir por el mismo está sometida a la asistencia al puesto de trabajo por lo que quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes, salvo permisos retribuidos. Su cuantía para el año 2013 será el reflejado en la Tabla salarial adjunta como anexo n.º I.

Artículo 17. *Complemento de antigüedad.*

Las partes acuerdan que la cuantía de este complemento se fije mediante el módulo temporal de un primer cuatrienio y a partir del cumplimiento de dicho plazo, por módulos de tres quinquenios, teniendo por tanto derecho los trabajadores a percibir el primer cuatrienio, cumplidos los cuatro años de antigüedad en la Empresa, y los siguientes quinquenios a los nueve, catorce y diecinueve años.

Dicho complemento comenzará a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad en que se cumpla cada periodo temporal, partiendo de la última liquidación del complemento de antigüedad por un cuatrienio o por un quinquenio que se hubiera producido en el pasado, o del inicio de la relación laboral si no se hubiese alcanzado una antigüedad de cuatro años en la Empresa.

El presente complemento estará topado en un máximo de un cuatrienio y tres quinquenios, por lo que una vez cumplida la antigüedad de diecinueve años, el empleado no tendrá derecho a la percepción de mayores cantidades por este concepto.

El importe mensual del primer cuatrienio y de los siguientes tres quinquenios ascenderá al 3% de una mensualidad del salario base más el plus Convenio vigentes en el momento de cumplirse cada periodo temporal.

Artículo 18. *Plus de Puesto de Trabajo.*

Mediante este plus se retribuirán las especiales características de determinados puestos de trabajo, cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las especiales y específicas condiciones que dieron lugar a su devengo o cuando el trabajador deje el puesto de trabajo que lo lleva asociado. Su cuantía será fijada y revisada por pacto individual o colectivo.

Artículo 19. *Complemento de nocturnidad.*

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad, por cada hora efectivamente trabajada dentro del mencionado horario.

El importe de dicho plus se realizará realizando dos operaciones matemáticas consecutivas:

1. Cálculo del valor hora ordinaria según tablas salariales:

$$\frac{\text{Salario base año} + \text{Plus Convenio año} + \text{Plus turnicidad año} + \text{Antigüedad año} + \text{Plus ad personam año}}{\text{Jornada anual (1.768 horas)}} = y$$

2. Cálculo del valor hora trabajada entre 22.00 h. de la noche y 6.00 h. de la mañana:

$$\frac{y \times 21}{100}$$

El hecho de que este plus solo se perciba por las horas efectivamente trabajadas, conlleva que el mismo no se perciba en vacaciones, suspensiones de contrato de trabajo, y situaciones equivalentes.

El valor hora trabajada entre 22.00 h. de la noche y 6.00 h. de la mañana para el año 2013 se refleja en la Tabla salarial adjunta como Anexo I.

Artículo 20. *Trabajo a turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Los trabajadores/as adscritos a turnos rotatorios, percibirán un complemento salarial mensual de 100 euros si los turnos son H16 (dos al día), o de 130 euros si los turnos son H24 (tres al día). El pago se justificará siempre y cuando el empleado realice efectivamente los turnos, abonándose proporcionalmente al tiempo efectivamente realizado a turnos.

Artículo 21. *Plus de Transporte.*

Como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, teniendo en cuenta que los trabajos predominantemente se desarrollarán en lugares de acceso complicado y mucho tráfico, se establecerá el pago de un plus de transporte a los empleados de la Empresa, en la cuantía que se establezca en los anexos al presente convenio, que se abonará en computo anual. Dicho plus se dejará de percibir por el empleado los días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado. Por tanto, el cómputo anual de dicho plus se devengará por 11 meses; no obstante, se abonará en 12 mensualidades por razones organizativas y para facilitar la gestión de los pagos.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se pagarán cada una de ellas a razón de 30 días o una mensualidad de salario base, plus Convenio, más complemento de antigüedad, más plus *ad personam* los trabajadores que lo reciban, con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en la que se hagan efectivas.

Se devengarán, la de verano del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. Por tanto, si el tiempo de permanencia en la Empresa fuera inferior a un año, se abonará la parte proporcional.

Se abonarán en las siguientes fechas: la paga de verano, que se abonará antes del 30 de junio; la paga de Navidad, antes del 15 de diciembre.

Se establece la posibilidad de que cualquier empleado pueda solicitar el prorrateo de dichas pagas de forma mensual, a su elección.

Artículo 23. *Retribución de las horas extraordinarias.*

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.

Así pues, quedan permitidas las horas extraordinarias habituales en la medida en que estas horas se consideren necesarias. Su compensación se realizará según los importes indicados para 2013 en la tabla salarial adjunta.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el presente Convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año y se consideran de realización voluntaria, salvando lo especificado en el párrafo primero de este artículo.

La dirección de la empresa informará al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 24. *Revisión Salarial.*

Las condiciones salariales reflejadas en la tabla anexa son las que regirán desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013, para la jornada normal de trabajo.

Para los años 2014 y 2015 se pactan los siguientes incrementos, que se aplicarán desde el 1 de enero de los citados años:

- 2014: 0,5%.
- 2015: 0,6%.

Para 2016 y 2017, se pacta la siguiente fórmula de cálculo para las revisiones salariales:

La revisión salarial se calculará en base al grado de cumplimiento de los objetivos Empresariales de resultado de explotación (EBIT o resultado de las operaciones antes de impuestos). El objetivo es fijado para cada ejercicio, antes de finalizar el año anterior, en el Presupuesto Operativo Anual (POA) de la Compañía. Se facilitará a los representantes de los trabajadores una copia del mismo, una vez se fije, así como una copia de los resultados auditados de la compañía, una vez se cierre el ejercicio.

– En caso de alcanzar un grado de cumplimiento del 100% en determinado ejercicio, el porcentaje de actualización salarial para el año siguiente será el 80% del IPC real del año cerrado, con un máximo del 3% y un mínimo del 1%.

– En caso de alcanzar un grado de cumplimiento entre el 99,99% y el 75% en determinado ejercicio, el porcentaje de actualización salarial para el año siguiente será el 65% del IPC real del año cerrado, con un máximo del 2% y un mínimo del 0,75%.

– En caso de alcanzar un grado de cumplimiento entre el 74,99% y el 50% en determinado ejercicio, el porcentaje de actualización salarial para el año siguiente será el 50% del IPC real del año cerrado, con un máximo del 1,5% y un mínimo del 0,5%.

– En caso de alcanzar un grado de cumplimiento menor al 50% en determinado ejercicio, el porcentaje de actualización salarial para el año siguiente será el 25% del IPC real del año cerrado, con un máximo del 0,75% y sin límite mínimo.

– En caso de pérdidas de explotación, no se aplicará revisión salarial alguna.

La revisión salarial se aplicará con efectos desde el 1 de enero del ejercicio siguiente al que se refieren tanto resultados como IPC. Es decir, para la revisión salarial que se aplique desde el 1 de enero de 2016 se tomará el grado de cumplimiento de resultados del año 2015, así como el IPC real cerrado a 31 de diciembre de 2015.

Esta revisión salarial tendrá carácter consolidable, de modo que las nuevas tablas salariales así calculadas serán la base para calcular las del ejercicio siguiente.

La revisión que resulte de la aplicación de la fórmula anterior se aplicará exclusivamente al Salario Base y Plus Convenio, y por tanto también a aquellos otros conceptos que se calculan tomando como base los mismos: complementos de antigüedad (en los términos regulados en el artículo 17 de este texto) y nocturnidad, así como las gratificaciones extraordinarias. También se revisarán en el mismo porcentaje las horas extraordinarias y los pluses de transporte y turnicidad.

Para el caso de que el grado de cumplimiento de resultados supere el 100% y nunca para el supuesto en el que no se cumpla los objetivos fijados en el POA a pesar de que el resultado pudiera arrojar beneficios, se podrá satisfacer una paga de productividad que no tendrá, en este caso, carácter consolidable. Mediante esta paga se repartirá entre todos los trabajadores de la Empresa, en proporción a la jornada de trabajo que realicen, hasta el 20% de los beneficios de explotación que se consigan, con el límite máximo individual de los siguientes porcentajes del salario base anual/12 que deba aplicarse:

– De 2013 a 2016: Un máximo individual de un 70% de una mensualidad ordinaria de salario base.

– 2017: Un máximo individual de un 80% de una mensualidad ordinaria de salario base.

Esta paga de beneficios o de resultado, estará sometida a la asistencia al puesto de trabajo, de manera que se liquidará la parte proporcional al tiempo trabajado en la Empresa dentro del ejercicio que sirve de cálculo, descontándose por tanto los días de baja por la causa que fuera salvo los periodos de baja por incapacidad temporal por accidente de trabajo, o la parte proporcional del tiempo no trabajado para nuevas contrataciones, entre otras cuestiones.

Esta paga se liquidará en la mensualidad siguiente al cierre de la auditoría de las cuentas de la Empresa, lo que suele suceder en marzo de cada ejercicio.

Artículo 25. *Dietas.*

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Las cantidades reflejadas en la tabla salarial adjunta referentes a este artículo se actualizarán anualmente de la misma forma que la reflejada en el artículo 23 referido a la actualización salarial.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada laboral.*

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto, será de 1.768 horas de trabajo efectivo. Esta jornada se realizará como máximo en doscientos veintiún días en cómputo anual.

Se entiende por distribución irregular de la jornada aquella que sea programada por encima o por debajo de la jornada ordinaria.

Se acuerda que como máximo el 10% de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año para prolongar o reducir la jornada ordinaria de trabajo.

Como norma general, la distribución irregular se programará coincidiendo con la publicación de los horarios, salvo en aquellos casos en que no sea posible por circunstancias organizativas o productivas sobrevenidas en los que mediará un preaviso mínimo de cinco días.

Se respetará el descanso entre jornadas que disponga la legislación vigente.

Respecto de los trabajadores a tiempo completo, el número mínimo de horas de presencia cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, será de cuatro diarias, y el máximo será de diez horas diarias. No siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres, o días de recuperación.

En relación con los trabajadores a tiempo parcial, el número mínimo de horas de presencia, cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, no será inferior a tres horas de su jornada diaria, y el máximo será de ocho horas diarias. No siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres o por recuperaciones concedidas.

En cuanto a la compensación de las horas trabajadas en caso de haberse prolongado la jornada ordinaria será posible la acumulación en días completos. Como norma general la compensación debe realizarse dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada a los trabajadores con reducción de jornada que se haya acordado por circunstancias personales del trabajador. Concretamente por guarda legal o cuidado directo de un familiar; lactancia o parto prematuro o nacimiento de hijo que deba permanecer hospitalizados tras el parto; mas aquellas otras que pudieran derivar de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido, acumulable según necesidades del servicio por periodos de hasta 14 días, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos quincenales como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores. Uno de los dos periodos de disfrute se realizará del 1 de junio al 30 de septiembre, mientras que el otro periodo se realizará el resto del año. Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada periodo o turno de vacaciones será el día 1 o el 16 del mes que se trate.

No obstante, en los casos en los que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante un determinado periodo, sus vacaciones deberán coincidir necesariamente con las fechas en la que se produzca dicho cierre.

Por razones organizativas, se conviene expresamente que el total de trabajadores disfrutando de vacaciones en un momento determinado no podrá exceder el 12 por 100 de cada nivel funcional profesional de las que integran la plantilla de la Empresa.

Las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más empleados se resolverán en atención a un sistema de puntuación objetivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 29. Días de Convenio o libre disposición.

Para cumplir con la jornada en cómputo anual y dependiendo del número de festivos anuales, podrá resultar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar, además de las vacaciones anuales, de días de libre disposición remunerados.

Los días de libre disposición son de libre elección para el trabajador, quien deberá comunicarlo con al menos 72 horas de preaviso. No obstante, por razones organizativas, se establecen para su disfrute y fijación las siguientes limitaciones y condiciones:

- No podrán disfrutarse los días 24, 25 y 31 de diciembre ni el día 1 de enero.
- Durante el resto del mes de diciembre, únicamente podrá disfrutarse un día por trabajador y año, debiendo solicitarse además antes del 15 de octubre y siempre que exista otro trabajador dispuesto a cubrir el turno de trabajo solicitado.
- No podrán disfrutarse en días festivos, salvo que no generen dificultad organizativa al existir otro trabajador dispuesto a cubrir dicho turno de trabajo.

Artículo 30. *Absentismo Laboral.*

Ambas partes consideran necesaria la actuación encaminada a la erradicación del absentismo laboral.

En este sentido, el Empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicha verificación podrá determinar la pérdida de los derechos económicos establecidos a cargo de la Empresa para dicha situación.

Artículo 31. *Permisos y licencias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores. En todo caso se disfrutarán por causas de familiares por consanguinidad exclusivamente, salvo en los que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores o en este propio Convenio, igualmente por afinidad.

De los dos días por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, etcétera, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, uno de ellos, al menos, será día laborable. En caso de fallecimiento serán cuatro días, siempre que el sepelio conlleve desplazamiento fuera de la comunidad autónoma del trabajador.

A partir de la publicación del presente convenio se aplicarán a las parejas de hecho, debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará «días por registro de pareja de hecho».

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 32. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 33. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.
8. No entregar los partes de baja, los de confirmación de la misma y partes de alta transcurridas 72 horas después de agotado el plazo desde su emisión. Si dicho plazo de 72 horas citadas se supera en 48 horas más la falta será considerada como grave.

Artículo 34. *Faltas graves.*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 33, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 33.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 33.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 33.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y/o que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 33.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

Artículo 35. *Faltas muy graves.*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 36. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 37. Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la Jurisdicción Laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Artículo 38. Procedimiento.

1. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o interesada, que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días hábiles –descontando sábados, domingos y festivos–, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 39. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves, a partir de la fecha en que la Empresa tiene conocimiento de la falta, y en todo caso a los 6 meses de su realización.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 40. *Participación sindical.*

a) Secciones y delegados sindicales.—En los centros de trabajo, que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, entre hombres y mujeres, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10% de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: 1 Delegado Sindical.

De 751 a 2.000 trabajadores: 2 Delegados Sindicales.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3 Delegados Sindicales.

De 5.001 en adelante: 4 Delegados Sindicales.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa del centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa del centro de trabajo, estando obligados los delegados y delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud de su centro con voz pero sin voto.

Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores o del régimen sancionador establecido en este convenio. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.

La dirección de la empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización podrá ser individual para cada sección sindical, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un o una representante responsable de la sección sindical o con la de un delegado responsable. La empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa para atender las funciones y obligaciones propias del cargo, sin que en ningún caso se puedan superar los límites fijados legalmente. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos, dentro de los límites máximos legales.

Las secciones sindicales comunicarán a la empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

b) Garantías de los representantes unitarios.—En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.

Los representantes unitarios tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No se les podrá despedir ni sancionar durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen sancionador del presente convenio. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

La empresa facilitará al comité de empresa o delegados de personal de cada centro de trabajo los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

c) Sigilo profesional.—Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

d) Reunión del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.—Con la periodicidad que proceda, en su caso, se celebrarán reuniones entre el comité de empresa de cada centro de trabajo y la representación de la dirección, a instancias de la otra parte.

e) Utilización del crédito horario.—La ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso de horas para actividad sindical, será comunicada a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. En aquellos supuestos excepcionales en que no fuera posible esa antelación, se comunicará siempre por anticipado al inicio del turno y con la mayor anticipación posible.

f) Otros.—En el resto de materias de derechos sindicales se estará en todo momento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones sobre la materia.

Artículo 41. *Descuento cuota sindical.*

Las empresas afectadas por el presente acuerdo descontarán en nómina a los trabajadores que se lo soliciten por escrito la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador.

Artículo 42. *Acumulación horas.*

Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los delegados de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin que suponga perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 43. *Seguridad y Salud laboral.*

La Empresa se compromete al desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Artículo 44. *Ordenación de la acción preventiva en la Empresa.*

La acción preventiva en la Empresa, está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas dirigidas a evitar riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen.

La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del Empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa participarán los trabajadores a través de los órganos de representación. La planificación de la actividad preventiva se hará definiendo cada una de las medidas a tomar, estableciendo el plazo para su ejecución y la persona o personas designadas por la empresa para llevarla a cabo.

La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos incluidos los psicosociales. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

Las evaluaciones de riesgo se realizarán por el Servicio de Prevención o por los trabajadores designados por la Empresa, de acuerdo a un procedimiento consensuado en el Comité de Seguridad y Salud o con los delegados de prevención y según a los criterios recogidos en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos generales, y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Artículo 45. *Obligaciones de control.*

El Empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

En el caso de que se detectaran por la Empresa situaciones de peligro que pudieran poner en riesgo la integridad física de los trabajadores, ésta adoptará con carácter urgente y con información a la representación de los trabajadores, todo tipo de medidas que remedien inmediatamente dicha situación.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan ineficaces o insuficientes, el Empresario, a través del Servicio de Prevención o los trabajadores designados, y con la participación de los representantes de los trabajadores, deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 46. *Adecuación de las medidas preventivas.*

Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se aprecie la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para la salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

Artículo 47. *Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos.*

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Tener en cuenta la evolución técnica.
- e) La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- f) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Dar la debida formación en Prevención de Riesgos Laborales, haciendo especial hincapié en la impartida a los Mandos, de cara a promover la mayor integración de la Prevención en toda la estructura de la empresa.

Dicha formación se programará dentro del Plan de Prevención y habrá de constar de una parte teórica y otra práctica, realizada en el puesto de trabajo.

La formación en materia de Prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral.

Artículo 48. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

a) Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Empresario.

b) Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del Empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por el Empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

6. Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 49. *Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud.*

Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

– A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

– A paralizar su trabajo, previa comunicación a los órganos encargados de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y a sus superiores jerárquicos, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

– A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el trabajador.

– Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos.

– Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del trabajador. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

– En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los trabajadores minusválidos y discapacitados, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas «marginales».

– A participar con sus representantes, o en ausencia de éstos, en cuantas medidas se tomen para promover la salud y seguridad en el trabajo.

– A una formación preventiva específica que amplíe su «derecho a conocer», adaptada a los avances técnicos y repetida periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica.

Artículo 50. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto y para llevar a cabo las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se realizará todos los años un reconocimiento médico y las pruebas que se estimen necesarias en relación y proporción al riesgo. Dicho reconocimiento al que el trabajador deberá prestar su consentimiento, será efectuado por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Si para llevar a cabo dicha vigilancia de la salud se tuvieran que aplicar protocolos médicos específicos, éstos serán puntualmente informados a la representación de los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados a los trabajadores afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal, se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo dichos reconocimientos, sin que puedan facilitarse al Empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

No obstante, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador 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 51. *Medidas de protección individual y ropa de trabajo.*

La Empresa proveerá obligatoriamente a los trabajadores que se rijan por el presente Convenio los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen (botas, guantes, delantales, anoraks, etc.).

La Empresa facilitará a su personal, siempre que fuera necesario para el desarrollo de las funciones inherentes al puesto, un uniforme adecuado a su puesto de trabajo. Por regla general, consistirá en un vestuario de verano compuesto de dos pantalones y dos camisas, y otro de invierno compuesto de dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y una camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

A los trabajadores que presten sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

Los trabajadores deberán utilizar obligatoriamente durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite.

Artículo 52. *Cláusula de cierre.*

En lo no previsto en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 53. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se constituirá, en los centros de trabajo donde así lo exija el artículo 38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, un Comité de Seguridad y Salud.

Sus competencias serán las que define dicha ley o norma cuya promulgación sustituya a ésta.

La Empresa designará directamente al Presidente de este comité, debiendo ser una persona con una cualificación adecuada y suficiente.

Artículo 54. *Medio Ambiente:*

La Empresa informará y formará a los trabajadores en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la realización del mismo de la forma más respetuosa posible con el Medio Ambiente. Cuando esta formación sea específica, separada de la derivada de los propios procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida familiar y laboral, política en materia de igualdad

Artículo 55. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

a) Los empleados, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

En todo lo relativo a esta materia, se remite a los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción modificada por la disposición adicional décimo primera de la LO 3/2007.

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. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos 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 ejercitado por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso de nacimiento por 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 finaliza la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al Empresario con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, con aproximadamente un mes de antelación de la fecha probable del parto, y nunca con un plazo inferior al de 15 días de preaviso so pena de tener que retrasar el ejercicio de dicho derecho hasta que se produzca el cumplimiento de dicho plazo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50 por 100, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

c) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

d) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe otra actividad retribuida. Esta reducción de jornada es un derecho individual de trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen el este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio por razones de funcionamiento de la Empresa.

Artículo 56. *Política de igualdad en la Empresa.*

Tanto la representación de la Empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 57. *Garantías en caso de Incapacidad Temporal.*

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base más antigüedad, más plus de Convenio y plus *ad personam*, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el periodo postoperatorio.
3. En una incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral, desde el día 16.º a contar el de baja y con una duración máxima de 8 meses.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 58. *Seguro de accidentes.*

La Empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades para el año 2013: 26.296,33 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la Empresa, y de 39.441,52 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Estas cantidades se actualizarán anualmente de la misma forma que la reflejada en el artículo relativo a la actualización salarial.

Artículo 59. *Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirán una retribución económica de 100 euros brutos.

Artículo 60. *Trabajo en cámaras de congelación.*

Los trabajadores que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18 °C o inferiores, percibirán para el año 2013 un plus de penosidad por una cuantía bruta de 75 euros mensuales. Para los años siguientes dicha cantidad se actualizará aplicando el mismo porcentaje que al salario base. Dicho plus tendrá efectividad desde la firma del convenio.

Artículo 61. *Retirada del permiso de conducir.*

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Artículo 62. *Fallecimiento del trabajador.*

1. Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si el trabajador dejara viudo/a y/o hijos menores de dieciocho años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

Artículo 63. *Carné por puntos.*

Las empresas asumen la obligación de abonar al trabajador el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducir.

Dado el perjuicio que supone para las empresas la paralización de los vehículos, será preferente la realización de los cursos fuera la jornada laboral.

En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedará en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que el trabajador contrate un seguro que le cubra –con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio– salarios dejados de percibir con tal motivo, la empresa le abonará el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

Artículo 64. *Defensa del personal.*

Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquéllas.

Artículo 65. *Cuadrantes.*

La publicación de los calendarios de turnos en cualquier departamento adscrito a este régimen, se efectuará con tres meses de antelación mínima a la fecha en que hayan de entrar en vigor, para el personal de plantilla de la Compañía. Las situaciones excepcionales que impidan a la empresa respetar este plazo mínimo de antelación o le obliguen a modificar dicha previsión serán previamente comunicadas a la representación legal de los trabajadores.

En caso de que se produzcan cambios en la programación definitiva de los cuadrantes, estos no podrán afectar a las vacaciones programadas.

Artículo 66. *Promoción profesional.*

Se publicarán las vacantes que se produzcan por bajas que no vayan a ser amortizadas por la empresa o por la creación de nuevos puestos de trabajo, con el fin de que los trabajadores de la empresa puedan optar a las mismas en base a criterios de capacitación y rendimiento.

Aquellos trabajadores que cumplan cuatros años contratados directamente por la empresa en el puesto de mozo, serán automáticamente promocionados al nivel de oficial. Del mismo modo y en las mismas condiciones se procederá con el nivel de auxiliar administrativo, que ascenderá al nivel de oficial administrativo de segunda.

CAPÍTULO XI

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 67. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos.*

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, o en caso de falta de acuerdo por agotamiento del plazo para la negociación de un nuevo Convenio, ambas partes se someterán a la mediación y arbitraje del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V).

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que, de forma previa a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo en concepto de antigüedad una cantidad en cómputo anual por tener una antigüedad superior a cuatro años, recibirán, a partir del 1 de enero de 2013, el citado complemento adaptado a las reglas del artículo 17. Esto es, computando el cuatrienio y el o los quinquenios desde el inicio de su relación laboral con la Empresa y aplicando las variables fijadas en el citado precepto, utilizando el salario base y el plus de convenio de las tablas aplicables en el ejercicio 2013.

La diferencia que se produzca, pues siempre la cantidad resultante será menor a la que se venía percibiendo con anterioridad, formará parte del plus *ad personam* que se garantizará a cada empleado que se vea afectado, y que no se actualizará.

Por el contrario, la cantidad que resultase de la aplicación de las reglas citadas en el primer párrafo, sí se actualizará de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio y quedará consolidada para el trabajador, no siendo por tanto compensable ni absorbible.

Disposición transitoria segunda.

Todos los empleados de la Empresa tendrán derecho a percibir las cantidades que fijen tanto en las tablas apuntadas en el Anexo I del presente convenio para cada puesto o descripción funcional, como en cualesquiera otros conceptos retributivos definidos a lo largo del texto convencional, sin perjuicio de lo dispuesto en la anterior disposición transitoria; asumiendo, por tanto, las reducciones y/o variaciones que se han producido en relación con el convenio que venía aplicándose con anterioridad, sin que exista derecho alguno al mantenimiento de ninguna retribución de origen que no se hubiese reconocido por pacto individual o colectivo.

ANEXO I

Convenio colectivo de Empresa «Auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A.»

Tablas salariales definitivas vigentes desde el 1/1/2013 hasta el 31/12/2013

	Salario Base (anual en 12 o 14 pagas)	Plus Convenio (anual en 12 o 14 pagas)	Plus Transporte (anual en 12 pagas)	Total Año	Total año (con turnicidad H24)	H. Extra
Grupo I. Directores y mandos						
Director	17.547,88	2.300,06	840,00	20.687,94	20.687,94	14,17
Jefe de Sección	12.633,94	2.300,06	840,00	15.774,00	17.334,00	10,80
Jefe de Equipo o Turno	11.199,94	2.300,06	840,00	14.340,00	15.900,00	9,82
Grupo II. Personal Administrativo						
Oficial Adm. 1. ^a	9.729,94	2.300,06	840,00	12.870,00	14.430,00	8,81
Oficial Adm. 2. ^a	8.559,94	2.300,06	840,00	11.700,00	13.260,00	8,01
Auxiliar Adm.	7.359,94	2.300,06	840,00	10.500,00	12.060,00	7,19
Grupo III. Personal de Servicios Auxiliares						
Capataz	9.999,94	2.300,06	840,00	13.140,00	14.700,00	9,00
Oficial	8.559,94	2.300,06	840,00	11.700,00	13.260,00	8,01
Mozo	7.359,94	2.300,06	840,00	10.500,00	12.060,00	7,19
Turnicidad H16 (anual 12 pagas)	1.200,00					
Turnicidad H24 (anual 12 pagas)	1.560,00					
Ayuda de comida	9,00					
Dieta Nacional	40,00					
Seguro Accidentes:						
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa.					26.296,33	
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					39.441,52	