

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada” (SIS) (código número 28014432012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada” (SIS), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de marzo de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de mayo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO 2011-2014 “SPANISH INTOPLANE SERVICES, S. L.” (SIS)

Nota Previa: Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1.** *Ámbito funcional*

El presente acuerdo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa “Spanish Intoplane Services, S.L.” (SIS) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las prescripciones de este Convenio Colectivo serán de aplicación a los trabajadores que SIS tiene o, en el futuro pueda tener, en el centro de trabajo de Madrid-Barajas.

Asimismo, este Convenio Colectivo será de aplicación a aquellos otros centros ya existentes o que puedan crearse, siempre que la representación de los trabajadores de los mismos acuerde adherirse a éste por decisión mayoritaria de sus miembros o, en caso de no existir representación, por acuerdo mayoritario de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa que presten sus servicios en el ámbito señalado en el artículo anterior, con las únicas excepciones siguientes:

- a) Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor y conforme al artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.
- b) Los Directivos, Jefes de Centro o Área y de mutuo acuerdo con la Empresa que acepten voluntariamente su exclusión mediante documento firmado al efecto y se supere la retribución anual del Grupo establecido en Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia*

Con independencia de la fecha en la que se publique el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos, este Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la que quedará resuelto, salvo caso de prórroga en forma legal.

Los efectos derivados del régimen económico se retrotraerán al 1 de enero de 2011, salvo aquellos para los que se haya pactado una fecha de efectos desde la firma del Convenio Colectivo.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo se aplicará lo previsto en el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado, un mes antes de su fecha de vencimiento, aunque no concurren a la denuncia ninguna de las partes.

A la fecha de vencimiento del presente Convenio Colectivo, las partes señalarán el calendario de negociaciones, que deberán iniciarse en el plazo máximo de un mes.

Artículo 5. *Normas subsidiarias*

En aquellas materias no reguladas expresamente en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el XVI Convenio General de la Industria Química como derecho supletorio, y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regule las relaciones laborales.

Las materias del XVI Convenio General de la Industria Química cuya regulación se aplicará como derecho supletorio son:

- Organización del Trabajo.
- Contratación.
- Licencias y Excedencias.
- Derechos Sindicales.
- Formación.
- Igualdad de Oportunidades.
- Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

El equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas en el Convenio Colectivo da lugar a que la eventual ineficacia futura total o parcial de cualquiera de las condiciones previstas en el mismo determine la ineficacia total del conjunto de las mismas con efecto de 1 de enero de 2011.

Artículo 7. *Garantías personales*

Se respetarán a título individual y con carácter personal las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 8. *Comisión paritaria*

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, se establece una comisión integrada por dos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal en su caso y dos representantes de la Empresa.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio Colectivo se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada previamente por la comisión paritaria.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la comisión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de quince días de haber recibido la comunicación por escrito.

La Comisión Paritaria resolverá sobre las cuestiones planteadas por los interesados. De existir acuerdo entre las partes, en el seno de la Comisión Paritaria, se reflejará por escrito en el Acta de la reunión; de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas, hará constar su argumentación en el Acta de la reunión y, a continuación, se reflejará la inexistencia de avenencia. En cualquiera de estos dos casos se dará cuenta de ello a los interesados.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán previas a la intervención de la jurisdicción social, aunque no obstruirá el libre ejercicio por las partes con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado por ella.

La Representación de los Trabajadores, junto con la Representación de la Empresa, y previo el correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en comisión negociadora del vigente convenio, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

Capítulo II

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 9. *Clasificación profesional*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el centro:

1. El personal que presta sus servicios dentro de las distintas áreas orgánicas del centro de trabajo o, en su caso, de la empresa, se clasificará dentro de los grupos profesionales que con carácter enunciativo se enumeran en el presente artículo, sin que dicha clasificación suponga la obligación de tener previstas todas las plazas y grupos relacionados, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación.

3. Grupos profesionales:

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo profesional I:

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, así como aquellas que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional, ejerciendo el mando, dirección y control.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior, a nivel de licenciado o ingeniero, completada con una dilatada experiencia profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de Técnicos Superiores.

b) Grupo profesional II:

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, control de calidad y otras como la verificación del cumplimiento de normativa.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado superior específico de su función, o conocimientos profesionales equivalentes reconocidos. Requiere la posesión y vigencia del carné tipo C+E, del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de Supervisor.

c) Grupo profesional III:

Forman parte de este grupo profesional los trabajadores que para la ejecución de sus funciones requieran unos conocimientos técnicos y prácticos completos, que les permitan, con la utilización de equipos, material y herramientas, vehículos y máquinas, el total desarrollo de las funciones del área o áreas a las que estén adscritos, incluidas las de mayor complejidad, realizando su actividad con alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, actuando con iniciativa propia y bajo su propia responsabilidad, aun cuando se encuentren sometidos a supervisión.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio, o conocimientos profesionales equivalentes reconocidos, así como, de requerirlo las tareas encomendadas o normativa aplicable. Requiere la posesión y vigencia del carné tipo C+E, del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de Abastecedor Especialista y Mecánico Especialista.

d) Grupo profesional IV:

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

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio o experiencia reconocida, así como, de requerirlo las tareas encomendadas o normativa aplicable. Requiere la posesión y vigencia del carné tipo C, del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de Abastecedor y Mecánico.

e) Grupo profesional V:

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

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio o experiencia reconocida, así como, de requerirlo las tareas encomendadas o normativa aplicable.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de Operador de consola.

4. Al objeto de que el trabajador obtenga una mayor capacitación profesional, la Empresa proporcionará al trabajador, sufragando el coste en una única convocatoria, la siguiente formación:

- Grupos Profesionales II y III: renovación ADR, y obtención y/o renovación de CAP.
- Grupo Profesional IV: obtención y/o renovación de ADR y CAP.

El tiempo invertido para la obtención y/o renovación de las habilitaciones de ADR y CAP mencionadas anteriormente no se considerará, tiempo efectivo de trabajo.

5. Las funciones a desarrollar en cada puesto de trabajo se configurarán conforme al manual de funciones establecido por la empresa.

Artículo 10. Movilidad funcional

La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, no te-

niendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará la formación necesaria para el empleo de los instrumentos y herramientas de trabajo que por razón del nuevo puesto sean objeto de uso.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto.

1. Trabajos de Superior Grupo Profesional

El trabajador, que como consecuencia de la movilidad funcional, pase a realizar, por un período de trabajo efectivo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, la integridad de las funciones esenciales propias de un Grupo Profesional superior al que tuviera reconocido, podrá reclamar, a través de la representación legal de los trabajadores, el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.

Durante el tiempo en que permanezca la situación descrita, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado, este suplemento se calculará en cómputo anual y se liquidará en proporción al tiempo de desempeño de las tareas superiores, y mientras dure esta asignación. La Compañía deberá comunicar al trabajador y a su Representante legal la asignación de las funciones descritas anteriormente.

A efectos del cómputo temporal previsto en el párrafo anterior, no se tendrá en cuenta el período en el que se realicen funciones de superior Grupo Profesional, cuando se sustituya a trabajadores que hayan pasado, temporalmente, a otro puesto, o se encuentren en suspensión del contrato por licencia, enfermedad, excedencia forzosa o sindical, u otra causa de análoga naturaleza, de las previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, que le confiera el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

A efectos del cómputo temporal previsto en el párrafo anterior, no se tendrá en cuenta el período en el que se realicen funciones de superior Grupo Profesional, cuando se sustituya a trabajadores que hayan pasado, temporalmente, a otro puesto, o se encuentren en situación de licencia, vacaciones, enfermedad, excedencia forzosa o sindical u otra causa de suspensión del contrato de las previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, que le confiera el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

En el supuesto de que por cualquier circunstancia, el trabajador sustituido causara baja definitiva, la Compañía, de no considerar oportuna la amortización del puesto de trabajo que este viniera ocupando, estudiará la cobertura de la vacante correspondiente, bien a través de ascenso, bien mediante nuevas contrataciones.

2. Trabajos de Inferior Grupo Profesional

La realización de funciones de inferior Grupo Profesional deberá estar justificada, siendo su duración la indispensable para la contratación o promoción para que sea ocupada o cubierta la vacante, o desaparezcan las razones técnicas, organizativas o de producción que la causaron.

Esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se adaptará según el nuevo Grupo Profesional.

En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

Artículo 11. *Desplazamientos y traslados*

1. Desplazamientos

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en lugar distinto de su residencia habitual.

En estos casos, y salvo que la dirección de la empresa y el interesado acuerden la superación de los períodos temporales que a continuación se reflejan, los desplazamientos no excederán de tres meses consecutivos, siendo el período máximo de desplazamiento de nueve meses por cada período de tres años.

En cualquier caso, no se podrán desplazar, de forma forzosa, a trabajadores en tratamiento médico cuyo desplazamiento sea contraindicado por personal facultativo o a trabajadores con familiares discapacitados de primer grado a su cargo, o afectado por una reducción de jornada por motivos familiares.

Por lo que se refiere a la designación de los trabajadores a desplazar, esta se hará de la siguiente manera:

- a) Previa petición de la empresa, de forma voluntaria, siempre que se cumplan con las exigencias del puesto a desarrollar en el lugar del desplazamiento.
- b) Por decisión de la empresa de forma rotativa y excluyente, siempre que esto sea posible y las condiciones de las funciones a desarrollar así lo permitan.

Cuando los desplazamientos no tengan carácter voluntario, se informará a la representación legal de los trabajadores, siendo comunicado al trabajador afectado con antelación suficiente a la fecha de su efectividad.

En los casos en que se acuerde un desplazamiento superior a tres meses, la empresa comunicará al trabajador afectado con diez días de antelación la fecha en que será efectivo, y se comunicará el período de desplazamiento estimado.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán los siguientes importes:

- Media dieta: 18,03 euros (cuando se come o se cena fuera del domicilio).
- Dieta completa: 36,06 euros (cuando se come y se cena fuera del domicilio).
- Dieta completa más alojamiento: 54,09 euros (cuando además de realizar las dos comidas fuera del domicilio, el alojamiento es por cuenta del trabajador).

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

El tiempo de duración del viaje de desplazamiento se computará exclusivamente para justificar la jornada diaria del trabajador, en caso de que el tiempo de trabajo efectivo resultara inferior a la misma.

En cualquier caso, para la regulación de los viajes de trabajo se tendrá en cuenta la norma de viajes establecida en la empresa, regulándose el procedimiento y criterios a seguir en la petición y concesión de anticipos de viajes.

2. Traslados

Se entiende por traslado el cambio del trabajador de centro de trabajo, que exija un cambio permanente de su residencia habitual. El traslado se efectuará con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en la designación de los trabajadores, se valorará, además de la cualificación y capacitación profesional, las circunstancias personales y familiares que concurren en cada caso.

En caso de que el traslado tenga carácter forzoso, la empresa deberá comunicar las condiciones en que se produce al trabajador afectado y a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador afectado percibirá una compensación por los gastos que se deriven del traslado, que comprenderá, como mínimo, los gastos de traslado de enseres, tanto los propios como los de los familiares a su cargo, así como una indemnización bruta equivalente al importe de nueve meses de alquiler estimado éste en la cuantía del alquiler de una vivienda de tipo medio en el lugar de destino, y se concederá una licencia retribuida de tres días por traslado.

Artículo 12. Vacantes, ascensos y promociones

Debido a la continua fluctuación a la que se encuentra sometido el volumen de la actividad de la empresa, trimestralmente, la Representación de los Trabajadores y de la Empresa harán un seguimiento de las vacantes que pudieran producirse, así como de su posible tratamiento, de acuerdo con los niveles de actividad y la evolución posible de la empresa.

En cualquier caso, la decisión sobre la cobertura de la posible vacante o la amortización del correspondiente puesto de trabajo, será competencia exclusiva de la Empresa.

- a) Promociones y ascensos:
Las promociones y ascensos a Grupos que impliquen funciones de dirección o confianza serán de libre designación por parte de la empresa, tales como jefes de centro o supervisores. Para el ascenso a los restantes Grupos, se atenderá a los criterios de formación, capacidad y antigüedad del trabajador.
- b) Preferencias para ocupar vacantes indefinidas a tiempo completo:
Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de puesto de trabajo fijos a tiempo completo que se produzcan en la empresa, correspondiente a su oficio y Grupo profesional.
En el supuesto de existir más de un trabajador idóneo para ocupar dicha vacante, en función de las características del puesto, le corresponderá el derecho al de más antigüedad.
Asimismo, se considerará puesto de trabajo estable, a cubrir mediante contrato indefinido a tiempo completo, aquel que haya sido ocupado por uno o más trabajadores fijos discontinuos durante más del 85 por 100 de la jornada anual y por dos años.

Artículo 13. *Contratación, período de prueba y cese*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades legales de contratación estén vigentes en el momento actual o se aprueben en el futuro por medio de disposiciones de carácter general.

Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio estará sujeto a los siguientes plazos máximos:

- Seis (6) meses para el Grupo Profesional I.
- Dos (2) meses para el resto de los Grupos Profesionales.

El período de prueba quedará interrumpido en cualquiera de los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo, enfermedad o maternidad, reanudándose el cómputo a partir de la fecha de alta.

Durante el transcurso del período de prueba, la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, se computará el tiempo de los servicios prestados durante el mismo como antigüedad del trabajador en la Empresa.

El trabajador podrá dar por extinguido su contrato solicitando su baja por escrito a la dirección del centro, con el conocimiento de su superior jerárquico, con una antelación de treinta días para los Grupos Profesionales I y II y de quince días para los Grupos Profesionales III, IV y V.

Si no se produjera el citado preaviso por parte del trabajador sin causa justificada, la empresa podrá descontar, en la liquidación del mismo, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el cumplimiento de lo previsto en el apartado anterior.

Capítulo III

*Jornada, horarios de trabajo y vacaciones***Artículo 14.** *Jornada Laboral*

Se mantendrá para todos los años de vigencia del Convenio Colectivo una jornada anual de 1.752 horas de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual.

La totalidad de la jornada anual de trabajo, atendiendo a la actividad desarrollada por la empresa, tendrá una distribución irregular a lo largo del año que permita adaptarse a las necesidades organizativas de la empresa y a las condiciones de estacionalidad y temporada, y se desarrollará en régimen de jornada continuada, jornada partida, turnos rotativos, conforme a lo estipulado en el artículo 15.

En virtud de la distribución irregular que se pacta, se establece una jornada ordinaria mínima de seis horas y una jornada máxima de nueve horas diarias.

Se establece el límite anual de 240 turnos / año.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Artículo 15. *Horarios de trabajo*

Se tiene en cuenta en la regulación de la jornada, la naturaleza de la actividad y la necesidad de que, en régimen de funcionamiento estable, los trabajos no se vean interrumpidos en ningún momento, por lo que es necesaria una continuidad laboral durante el horario de funcionamiento del aeropuerto todos los días del año y las veinticuatro horas del día, así como, la necesidad de atención a la mayor actividad que se produce en los momentos de salida y llegada de los aviones, adaptándose a la afluencia de los mismos.

Los horarios de trabajo serán los establecidos en el centro de trabajo, en función de las condiciones del servicio prestado por la empresa y de conformidad con lo regulado en este artículo sobre los cuadrantes de turno.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral, exponiendo los ejemplares del mismo en lugar visible del centro de trabajo.

1. Turnicidad

a) Cuadrantes de turno:

La empresa elaborará periódicamente y facilitará a la RLT un cuadrante de turnos de nueve (9) semanas, adaptado a las necesidades del servicio para ese periodo, haciendo constar los descansos compensatorios, horarios, vacaciones, jornadas, número de horas a realizar y los descansos, considerándose estos últimos como referencia en el caso de que sea necesario llamar a los trabajadores en sus días de descanso, a tenor de las situaciones reguladas en este convenio.

Teniendo en cuenta que la programación prevista podría variar sobre el cuadrante publicado, debido a la continua fluctuación a la que se encuentra sometida la actividad de la empresa, motivada tanto por la propia planificación de cambio de temporada de AENA como por

cambio en los contratos de clientes, así como por ausencias imprevistas, éste podrá ser modificado informando y justificando los motivos de tales modificaciones a la Representación de los Trabajadores.

Se crearán comisiones de seguimiento para analizar el cumplimiento e incidencias relativas a la distribución equitativa en la designación de turnos y posibles desviaciones de jornada, entre otros. La Comisión estará compuesta por dos Representantes de la Empresa y dos miembros de la Representación de los Trabajadores, y se reunirán a petición de alguna de las partes trimestralmente.

En la regulación de los descansos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el punto 1.b) de este artículo.

Los cuadrantes se publicarán en el tablón de anuncios el día 5 de cada mes, entregándose copia de los mismos a la Representación de los Trabajadores.

Los cambios de turno entre los trabajadores deberán ser autorizados previamente por la Empresa.

b) Descansos:

Para los trabajadores en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes (Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

No obstante lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto por el artículo 2 del Real Decreto 1561/1995.

En la elaboración de los cuadrantes, la empresa se compromete a que cada trabajador pueda disfrutar, como mínimo, de seis descansos de día y medio en fines de semana (viernes/sábado, sábado/domingo, domingo/lunes) en un período de cuatro meses.

En caso de que no se haya podido cumplir con lo estipulado en el apartado anterior, la empresa compensará con descanso los días no disfrutados con el valor de un día por 1,5.

c) Ausencias imprevistas:

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con veinticuatro horas de antelación, está obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. La empresa a estos efectos ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con veinticuatro horas de antelación, y siempre que la dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, la empresa podrá ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

A estos efectos, la empresa podrá asimismo llamar a los trabajadores que se encuentran en descanso, en el orden siguiente:

- 1º. En descanso compensatorio.
- 2º. En descanso por su turno.

Si por cualquier circunstancia, agotados los sistemas establecidos, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa, cuando la actividad lo requiera, utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

2. Disponibilidad

Debido a que los servicios prestados por la empresa exigen que su actividad se desarrolle las veinticuatro horas de todos los días del año, y que estos servicios que presta se pueden encontrar sujetos a criterios de variabilidad e imprevisibilidad, al depender de los horarios de llegada y estancia de los aviones y a las condiciones de servicio prestado por la empresa, se establece un compromiso de cobertura de estas necesidades en el siguiente marco:

En función de estas variaciones, en la programación podrá ser necesaria la variación ocasional de los turnos asignados, anticipaciones o prolongaciones de jornada, realización de jornadas especiales, estrictamente indispensables para cubrir las necesidades surgidas. Los cambios de turno

serán conocidos por el trabajador afectado con la máxima antelación, y de ser posible preavisando con treinta y seis horas de antelación. Se limita a dos cambios por cuadrante mensual y trabajador.

Cuando concurren circunstancias que obliguen a llamar a un trabajador en sus días de descanso, se compensarán según lo estipulado en el artículo "Compensación Descansos", pudiendo realizar un máximo de dos cambios de descansos al mes.

Con el fin de garantizar la disponibilidad pactada, el personal habrá de facilitar a la empresa el número de teléfono donde poder ser localizado, asumiendo el trabajador la responsabilidad de recibir el aviso. El trabajador estará obligado a acudir al trabajo en el plazo mínimo requerido en cada caso.

La compensación económica por la disponibilidad del personal sujeto a la jornada de turno, se refleja en el artículo 19 del Capítulo del Régimen Económico "Plus de Disponibilidad".

Artículo 16. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la duración de la jornada diaria asignada a cada trabajador en el cuadrante publicado, siendo necesaria la autorización del supervisor para su realización. Se abonarán en el mes siguiente de su realización, según los valores establecidos en este mismo artículo.

Dado el carácter irregular de la jornada pactada, si del cumplimiento de los horarios previstos resultase la realización de una jornada anual superior a la prevista para ese año, estas horas de exceso de jornada anual tendrán la consideración de horas extraordinarias, siendo éstas de realización obligatoria. Estas horas se compensarán con descanso, en los cuatro primeros meses del año siguiente, siendo el valor de su compensación a partir de la firma del presente convenio colectivo el de 1 hora por 1,40.

Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias de obligado cumplimiento aquellas que permitan adecuar las necesidades operativas a las contingencias que se puedan producir, siendo aquellas las siguientes:

- Las realizadas para cubrir un puesto de turno que no debe quedar desocupado, para cubrir ausencias de duración inferior al mes.
- Realización de trabajos cuya finalidad sea atender períodos punta de la actividad, para evitar demoras, atender demoras producidas, originar pérdidas económicas, pérdidas de clientes, afectación a servicios públicos, etc.
- Las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como pérdidas de materias primas.
- Cualesquiera otras de fuerza mayor.

En cualquier caso, aquellas horas que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores podrán realizarse siempre que, en ese caso, el trabajador, de común acuerdo con la empresa, acepte su realización.

La dirección de la Empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, cuando se realicen horas extraordinarias estas tendrán la compensación siguiente:

1. Compensación con descanso

El valor de compensación de las horas extraordinarias con descanso será de una hora por 1,40 para la primera hora extraordinaria realizada, y de una hora por 1,65 para las segundas horas extras y siguientes realizadas.

Los descansos compensatorios generados por esta causa se disfrutarán en días completos, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Esta compensación se realizará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no compensarse por causas imputables a la empresa, el trabajador podrá solicitar el abono de las mismas o solicitar su compensación dentro del mes siguiente.

2. Compensación económica

El valor para el abono de las horas extraordinarias será el que resulte para cada trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{VHE} = \frac{\text{S.M.G.} + \text{C.P.}}{\text{Jornada Anual}} \times \text{C.M.}$$

VHE = Valor hora extraordinaria

S.M.G. = Salario Mínimo Garantizado

C.P. = Complemento Personal

C.M. = Coeficiente multiplicador:

— 1ª hora extraordinaria: 1,40

— 2ª hora extra y siguientes: 1,65

3. Compensación mixta

De existir previo acuerdo, se podrá compensar mediante el disfrute de una hora de descanso, percibiendo una compensación económica equivalente al coeficiente multiplicador correspondiente, 0,40 ó 0,65, en función de que se trate de la primera hora extraordinaria realizada o de las segundas horas extras y siguientes realizadas.

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y la empresa a lo largo de todos los meses del año.

La empresa establecerá en el mes de noviembre de cada año el número de trabajadores por mes que pueden tomar vacaciones al año siguiente en función de la actividad prevista.

Los trabajadores podrán establecer un sistema de rotación de las mismas, proponiendo a la empresa los períodos solicitados por cada uno de los trabajadores, antes del 15 de diciembre. En caso de no llegar a un acuerdo, la empresa establecerá el calendario de vacaciones que publicará el 31 de diciembre.

Los trabajadores en plantilla al 31 de diciembre de cada año tendrán derecho al disfrute de diez días ininterrumpidos de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre del año siguiente, siendo estos rotativos mediante el cuadrante de vacaciones entre la totalidad de la plantilla, y un período de veinte días de sus vacaciones que podrá ser disfrutado el resto del año.

Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de un período de diez días entre los meses de junio a septiembre, por circunstancias imputables a la empresa, tendrán la compensación de dos días de licencia de asuntos propios a disfrutar de común acuerdo con la empresa dentro del año.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones según el tiempo trabajado durante el mismo.

Las vacaciones pendientes al término del año no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la empresa. En ese caso se podrán disfrutar durante el primer semestre del año siguiente.

En aquellos supuestos no previstos en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 18. Salario mínimo garantizado

El Salario Mínimo Garantizado sin turnicidad es la retribución fijada para los trabajadores que prestan servicios en régimen de jornada ordinaria por la realización de las funciones propias del grupo profesional al que está adscrito el trabajador.

El Salario Mínimo Garantizado con turnicidad es la retribución fijada para los trabajadores que prestan servicios en régimen de turnos rotativos por la realización de las funciones propias del grupo profesional al que está adscrito el trabajador.

A tal efecto, se entiende por S.M.G. con turnicidad el que se presta en jornada ininterrumpida de mañana, tarde o noche en turno rotativo. Este salario retribuye las características especiales del trabajo en sí mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida, el tiempo necesario para realizar los relevos, cambios horarios por ausencias imprevistas, las incomodidades de las incorporaciones y cualquier otra circunstancia análoga.

El salario se abonará en doce (12) mensualidades y dos (2) pagas extraordinarias por la cuantía de una mensualidad, que se abonará en los meses de junio y noviembre.

El valor anual bruto del SMG se especifica en la Tabla salarial anexa correspondiente a los valores definitivos del año 2011.

Artículo 19. *Plus de Disponibilidad*

Con el fin de compensar adecuadamente las coberturas de ausencias de corta duración, así como la realización de los cambios de turnos y anticipaciones o prolongaciones de jornada requeridos para atender las necesidades propias de la actividad, según se recoge en el artículo 15.2 "Disponibilidad", se establece este plus que se percibirá mensualmente y que tendrá los siguientes importes:

Año	Valor mes	Valor día
2011	61,00 €	2,77 €
2012	77,00 €	3,50 €
2013	93,00 €	4,23 €
2014	115,00 €	5,23 €

Este plus se percibirá por 12 mensualidades.

No se tendrá derecho a este plus en la situación de IT, descontándose el valor día establecido y se percibirá cuando la ausencia sea motivada por vacaciones, descanso o licencias retribuidas.

Artículo 20. *Plus jornada partida y jornadas especiales*

Los trabajadores en régimen de turno que realicen jornada partida, entendiéndose por ésta la que se realiza con una interrupción máxima de dos horas, serán compensados con los siguientes importes:

Año	Valor
2011	14,00 €
2012	15,00 €
2013	16,00 €
2014	17,00 €

La empresa se hará cargo de la comida o cena de los trabajadores que en régimen de turno realicen jornada partida con valor equivalente al del menú de la cantina de empleados del aeropuerto.

Artículo 21. *Compensación descansos*

Teniendo como referencia los cuadrantes publicados y cuando por las necesidades de la actividad un trabajador sea llamado a trabajar en día de descanso, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo la compensación por día efectivo trabajado se realizará de la siguiente forma:

- De lunes a viernes: Un día, se compensará con: 1 + coeficiente de 0,40.
- Sábados y domingos: Un día, se compensará con: 1 + coeficiente de 0,65.
- Festivos: Un día, se compensará con un día + un festivo o domingo.

El trabajador podrá optar por su compensación con descanso compensatorio en su totalidad o por la compensación mixta que se realizará abonando el coeficiente multiplicador correspondiente, 0,40, 0,65 ó 1, al mes siguiente de su realización y compensando el día trabajado con un día de descanso, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Artículo 22. *Plus de Nocturnidad*

Para los trabajadores en régimen de turno que presten servicios en horario nocturno, siendo estos los comprendidos entre las 22:00 - 6:00 horas y las 23:00 - 7:00 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad por jornada efectivamente trabajada en ese horario o la parte proporcional al período trabajado en horario nocturno.

La cuantía unitaria de este plus será la siguiente:

Año	Valor
2011	16,00 €
2012	17,00 €
2013	18,00 €
2014	20,00 €

Será condición necesaria para la percepción del referido plus el hecho de que dos o más horas de la jornada realizada por el trabajador tenga lugar entre las 22.00 y las 7.00 horas.

Artículo 23. *Plus Nochebuena – Nochevieja – Noche de Reyes*

En las noches de los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, el valor del Plus de Nocturnidad se incrementará por cada una de las noches efectivamente trabajadas hasta alcanzar los valores que se citan a continuación, siendo abonado con el concepto “Plus Nochebuena” o “Plus Nochevieja” o “Plus Noche de Reyes”.

Año	Valor
2011	100,00 €
2012	105,00 €
2013	110,00 €
2014	115,00 €

La percepción de este plus será incompatible con el abono del plus festividad.

Artículo 24. *Plus Festividad*

Se establece un Plus de Festividad, que se abonará por cada día festivo, de los catorce días festivos señalados en el calendario laboral anual, que sea efectivamente trabajado.

La cuantía unitaria de este plus será la siguiente:

Año	Valor
2011	47,00 €
2012	48,00 €
2013	50,00 €
2014	53,00 €

Artículo 25. *Plus de transporte*

Se establece un plus de ayuda de transporte, ligado a la asistencia diaria, que compense a todos los trabajadores los posibles inconvenientes o dificultades de accesos y falta de transporte público para acceder al centro de trabajo en determinados turnos, cuyo valor se refleja en el Anexo.

Este plus no se abonará en caso de ausencia por IT, permisos retribuidos (excepto licencias sindicales) y vacaciones.

Artículo 26. *Antigüedad*

El plus de Antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo será de dos trienios y cinco quinquenios con los siguientes valores fijos durante la vigencia del convenio colectivo:

- Trienio: 78,43 euros/año.
- Quinquenio: 156,86 euros/año.

Las cantidades correspondientes a este concepto quedan congeladas en el importe actual. Para la aplicación de este concepto se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 27. *Incrementos salariales*

Para los años 2012, 2013 y 2014, se incrementarán en el IPC real del año correspondiente únicamente los conceptos siguientes:

- Salario Mínimo Garantizado.
- Plus Transporte.

Para los años 2012, 2013 y 2014 se adopta como referencia de previsión de incremento un 1 por ciento, y con la indicada referencia se actualizarán con efectos del primero de enero de cada año.

A partir del año 2012, en caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de los años 2012, 2013 y 2014 registrase una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra, y que afectará a los conceptos salariales mencionados anteriormente.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor de los dis-

tintos conceptos salariales mencionados anteriormente y sirviendo de base para el incremento de base del año siguiente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

Capítulo V

Régimen asistencial

Artículo 28. Incapacidad Temporal

1. Complemento de IT

Se establece un complemento empresarial para las situaciones de incapacidad temporal, que se regula en los siguientes términos:

En caso de que la incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, sea consecuencia de accidente de trabajo, hospitalización, o cualquier supuesto relacionado con la maternidad, la empresa establecerá un complemento bruto diario a la prestación de la Seguridad Social que garantice la percepción desde el primer día de la baja, hasta el plazo máximo de doce meses, del 100 por 100 del Salario Mínimo Garantizado.

Cuando el accidente se produzca como consecuencia de una conducta negligente por parte del trabajador, no se percibirá dicho complemento.

En caso de que la incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derive de contingencias comunes, la empresa establecerá un complemento bruto a la prestación de la Seguridad Social que garantice las siguientes percepciones:

- Complemento de hasta el 75 por 100 del Salario Mínimo Garantizado, hasta el tercer día de la baja.
- Complemento de hasta el 85 por 100 del Salario Mínimo Garantizado, desde el cuarto día de la baja hasta el día 20.
- Complemento de hasta el 100 por 100 del Salario Mínimo Garantizado, desde el día 21 de la baja hasta un máximo de nueve meses.

2. Gratificación no absentismo

Se establece una gratificación ligada al absentismo individual del trabajador, en los siguientes términos:

Si el absentismo individual del trabajador a 31 diciembre es menor del 1 por 100, se percibirá una gratificación equivalente al 1 por 100 del Salario Mínimo Garantizado del trabajador.

Si el absentismo individual del trabajador a 31 diciembre está entre el 1 por 100 y no alcanza el 3 por 100, se percibirá una gratificación equivalente al 0,5 por 100 del Salario Mínimo Garantizado del trabajador.

Para el percibo de estas cantidades será preciso que el absentismo del centro a 31 diciembre sea inferior al 5 por 100.

En caso de que el absentismo del centro fuera igual o superior al 5 por 100, esta gratificación se reducirá al 30 por 100 de lo que hubiese correspondido a cada trabajador.

Esta gratificación se abonará al personal en alta en el mes de marzo, una vez calculado el absentismo real a 31 de diciembre del año anterior.

La copia del parte médico oficial de la baja, con destino a la empresa, será presentada a la misma por el trabajador dentro de las setenta y dos horas siguientes, si bien estará obligado a comunicárselo a la empresa el mismo día de la baja.

Se establece como conceptos de absentismo los que contempla el XVI Convenio General de la Industria Química.

Artículo 29. Seguro accidentes

1. La Empresa queda obligada a mantener una póliza de seguros de accidentes de trabajo que cubra, para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, los siguientes riesgos:

Accidentes de trabajo	Importe
Muerte	42.071,00 €
Invalidez Permanente. Grados:	
Gran Invalidez (*)	84.142,00 €
Absoluta para cualquier profesión (*)	84.142,00 €
Total para la profesión habitual (*)	84.142,00 €
Parcial para la profesión habitual, según baremo y hasta un límite de (*)	84.142,00 €
Incapacidad Temporal	Excluido
Capital adicional Muerte por accidente de circulación	Excluido

(*) Garantías no acumulables a resultas de un mismo accidente.

La invalidez permanente por accidente de trabajo se entiende en sus grados de Gran Invalidez, Invalidez Permanente Absoluta para cualquier profesión, Invalidez Permanente Total para la profesión habitual e Invalidez Permanente Parcial para la profesión habitual, si bien, en este último caso, la cuantía asegurada se registrará por el baremo establecido en las condiciones de la póliza.

2.-Si la Compañía aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, la Empresa quedará liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagó por cualquiera de los trabajadores asegurados.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Reglamento de faltas*

Constituye falta laboral toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

La Empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo, las que podrán ser impugnadas ante la Jurisdicción Competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto y, concretamente, al artículo 114 de la Ley Procesal Laboral.

1. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

2. Tipos de faltas

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves:

Se considerarán como tales:

- a) De una (1) a tres (3) faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta (30) días.
- b) La falta injustificada de un (1) día de asistencia al trabajo.
- c) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de quince (15) días, desde que se produzca.
- d) Retrasarse, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin justificación, desde la fecha de emisión por parte del médico facultativo correspondiente.
- e) Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de Incapacidad Temporal.
- f) La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., que requieren autorización y sin la misma, cuando no se produzca perjuicio para la Empresa o el servicio, por haber quedado cubierto el puesto.
- g) La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.
- h) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- i) La falta de aseo y limpieza personal.
- j) No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa y las tarjetas de identificación preceptivas.

2. Faltas graves:

Se considerarán como tales:

- a) De cuatro (4) a nueve (9) faltas de puntualidad en un (1) mes, si éstas pudieran provocar perjuicio para la Compañía tendrán la consideración de muy graves.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese dos (2) veces en el período de un (1) mes.
- c) El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
- d) La permuta de turnos, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando, aún no quedando desocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.
- e) Emplear para usos propios artículos, enseres, material o prendas propiedad de la Compañía.
- f) Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.
- g) Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del Centro de Trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

- h) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.
- i) Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.
- j) La suma de tres faltas de aseo, ausencia de uniformidad o tarjetas de identificación preceptivas.
- k) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos
- l) La falta de utilización, el uso inadecuado, y la inadvertencia sobre el mal estado de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores.
- m) El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos, que será muy grave cuando causen graves perjuicios, afecten a la seguridad o sean reiterativos.

3. Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

- a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese diez o más veces en seis meses o, veinte o más en un año.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres (3) o más veces en el período de un (1) mes.
- c) El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón de su trabajo.
- d) El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
- e) El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa, o a los trabajadores.
- f) La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.
- g) El incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene, contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa, siendo parte integrante de la misma, las prendas de protección individual. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
- h) El estado de embriaguez o toxicomanía, o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecida al efecto.
- i) La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.
- j) Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, o a las personas que trabajen en el Centro, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad y la actitud de acoso sobre otro empleado de la Empresa, con propósito deshonesto, manifestando una petición prevalente de actuaciones, no queridas por quién la recibe, y atentatoria a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.
- k) La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, ordenado por la Empresa, habiendo sido previamente citado por el mismo.
- l) Realizar trabajos particulares durante la jornada
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cuatro o más veces por faltas leves dentro del período de un año.
- n) Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Artículo 31. Expediente a representante de los trabajadores

En el supuesto de imputarse a un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se le dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, a los restantes Delegados de Personal.

Artículo 32. Régimen de sanciones

Las Sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

- 1. Por faltas leves:
 - Amonestación privada por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince (15) días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a dos (2) meses.
 - Despido.

Capítulo VII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 33. *Obligaciones de la empresa*

La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y especialmente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumpliendo los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a la evaluación de riesgos laborales, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Planificación adecuada de la prevención.
- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en especial a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la existencia de cualquier enfermedad o riesgo específico y a los trabajadores temporales.
- h) Entrega del material de seguridad correspondiente y su sustitución según necesidad.

Artículo 34. *Obligaciones de los trabajadores*

Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación.

Específicamente:

- a) 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.
- b) Utilizar correctamente, y conforme a las instrucciones recibidas por el empresario, los medios y equipos de protección.
- c) 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.
- d) Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, razonablemente, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores se comprometen a difundir entre la plantilla, del modo más adecuado según los casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de los equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Artículo 35. *Delegados de Prevención*

Los Delegados de Prevención serán entre los miembros del Comité de Empresa, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres.

Artículo 36. *Prendas de trabajo*

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de servicios.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio y su falta de observancia podrá dar lugar a la aplicabilidad del régimen disciplinario.

La empresa, previa consulta al delegado de prevención correspondiente, elegirá los modelos más apropiados a las condiciones de trabajo, siendo entregados, en su caso, en el primer bimestre del año.

Al iniciar la relación laboral serán entregadas al trabajador:

- Un juego de ropa de agua.
- Un par de botas de seguridad.
- Cuatro camisas.
- Tres pantalones.
- Una chaqueta.
- Un juego de toallas.
- Una gorra de seguridad.
- Cada tres años se hará entrega de un anorak.

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2011

Grupo profesional	SMG (sin turnicidad)	SMG (con turnicidad)
G. Profesional I	29.034,99 €	30.909,32 €
G. Profesional II	23.895,31 €	25.712,84 €
G. Profesional III	20.605,47 €	22.721,48 €
G. Profesional IV	18.264,49 €	20.405,01 €
G. Profesional V	16.115,08 €	18.177,63 €

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2012

Grupo Profesional	SMG (sin turnicidad)	SMG (con turnicidad)
G. Profesional I	29.325,34 €	31.218,41 €
G. Profesional II	24.134,26 €	25.969,97 €
G. Profesional III	20.811,53 €	22.948,70 €
G. Profesional IV	18.447,14 €	20.609,06 €
G. Profesional V	16.276,23 €	18.359,40 €

Referencia de previsión de incremento de IPC, el 1%

PLUS DE TRANSPORTE

Año	Valor mes	Valor día	Valor mes (descontado vacaciones)
2011	46,08 €	2,09 €	42,24 €
2012 (1)	46,54 €	2,12 €	42,66 €

(1) Referencia de previsión de incremento de IPC, el 1%

(03/19.579/12)