

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Spanish Intoplane Services, S. L. U. (Madrid-Barajas) (código número 28014432012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Spanish Intoplane Services, S. L. U. (Madrid-Barajas), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 29 de julio de 2022; 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 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, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de octubre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO 2021 - 2024**“SPANISH INTOPLANE SERVICES, S.L.U.” (SIS)**

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa “Spanish Intoplane Services, S.L.U.” (SIS) y la representación sindical de los trabajadores del centro de Madrid-Barajas.

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.U.” (SIS) y las personas trabajadoras del centro de trabajo de Madrid - Barajas.

Artículo 2.- Ámbito territorial

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

Asimismo, este convenio será de aplicación a aquellos otros centros ya existentes que puedan crearse de conformidad a lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3.- Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa que preste 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

Salvo para las materias en las que específicamente se pacte otra fecha de efectos, el Convenio Colectivo de SIS entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y su duración será hasta el 31 diciembre 2.024.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.4 ET cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado, un mes antes de su fecha de vencimiento, aunque no concurran 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 XX 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 XX 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
- Resolución de conflictos (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid)

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 su fecha de entrada en vigor, lo cual se producirá con la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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.

En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia de conformidad con los procedimientos de mediación establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

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 provistas 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, así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores.

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) o de cualquier otra exigible por AENA.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de Supervisor, así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores.

c) Grupo profesional III:

Forman parte de este grupo profesional las personas trabajadoras 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 de requerirlo las tareas encomendadas o normativa aplicable. Requiere la posesión y vigencia del carné tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) o de cualquier otra exigible por AENA.

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, así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores

d) Grupo profesional IV:

Quedan englobados en este grupo profesional las personas trabajadoras 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, máquinas y con la mayoría de los vehículos, la práctica totalidad del desarrollo de las funciones del área o áreas a las que estén adscritos, 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 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 de requerirlo las tareas encomendadas o normativa aplicable. Requiere la posesión y vigencia del carné tipo C y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) o de cualquier otra exigible por AENA.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de Abastecedor y Mecánico, así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores.

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, así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores

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
- Grupo Profesional IV: obtención y/o renovación de ADR

El tiempo invertido para la obtención y/o renovación de la habilitación del ADR mencionada anteriormente se considerará tiempo efectivo de trabajo.

En el caso que AENA lo estableciera como obligatorio en el futuro la Empresa proporcionará a los Grupos Profesionales II, III y IV, sufragando el coste en una única convocatoria, la obtención/renovación del CAP. El tiempo invertido para esta habilitación se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Si en futuro se requiriesen por AENA certificaciones o habilitaciones adicionales, el tratamiento del tiempo invertido para la obtención y renovación, como el coste de las mismas, tendrían la misma consideración que lo establecido en el párrafo anterior.

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 teniendo 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.

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 a través de movilidad funcional en el interior del grupo profesional del que se trate o 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 periodo 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 las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 de conformidad a lo establecido en el procedimiento de la empresa 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.

Para el ascenso a los restantes Grupos, se atenderá a lo recogido en la norma de concurso – oposición (Anexo II).

b) Preferencias para ocupar vacantes indefinidas a tiempo completo

Las personas trabajadoras con contratos 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 las personas trabajadoras afectadas 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, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, 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 a partir de la publicación del Convenio el límite anual de 230 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 las personas trabajadoras en sus días de descanso, a tenor de las situaciones reguladas en este convenio.

A la hora de programar los cuadrantes, se tendrá en cuenta que por cada decena de vacaciones planificada según lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, vayan unidos al disfrute de dos días de descanso, bien de forma fraccionada (1D+Vacaciones+1D), bien de forma acumulada (2D+Vacaciones o Vacaciones+2D), según la distribución que lleve a cabo el Jefe de la ESA en función de la actividad y recursos del centro.

En el caso de que una persona trabajadora disfrutase de dos decenas de manera consecutiva y una de ellas coincidiese con el final del mes, en aquellos meses que tengan 31 días el último día del mes computará como uno de los cuatro días a los que se refiere el párrafo anterior.

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 10 de cada mes, entregándose copia de los mismos a la Representación de los Trabajadores.

Los cambios de turno entre las personas trabajadoras deberán ser autorizados previamente por la Empresa y habrán de garantizar, en todo caso, la realización por cada trabajador de un mínimo del 10% en cada uno de los turnos que le hubieran sido asignados en cómputo anual.

b) Descansos

Para las personas trabajadoras en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos 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

Las personas trabajadoras 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, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. La empresa a estos efectos ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de las personas trabajadoras afectadas. 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 las personas trabajadoras 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 concurran 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:

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

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.

La Empresa se hará cargo, con valor equivalente al menú de la cantina de empleados del aeropuerto, de la comida o cena de las personas trabajadoras en régimen de turnos rotativos cuando por necesidad de que la actividad no se vea ininterrumpida, prolonguen la jornada dos o más horas, siempre que el trabajador conozca esta necesidad en el transcurso del turno a prolongar y estuviera previsto finalizar el mismo entre las 14:00 y 16:00 horas, según corresponda.

Artículo 17.- Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas 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 octubre de cada año el número de trabajadores por mes que pueden tomar vacaciones al año siguiente en función de la actividad prevista.

Las personas trabajadoras podrán establecer un sistema de disfrute de las mismas, proponiendo a la empresa los períodos solicitados por cada uno de las personas trabajadoras, antes del 10 de noviembre. En caso de no llegar a un acuerdo, la empresa establecerá el calendario de vacaciones que publicará el 30 de noviembre.

Las personas trabajadoras 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 20 de junio y el 10 de septiembre del año siguiente, 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.

Aquellas personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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, la prestación de servicios durante los fines de semana 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.

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 importes establecidos en el Anexo I.

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

Las personas trabajadoras 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 importes establecidos en el Anexo I.

La empresa no se hará cargo de la comida o cena, ni de otros gastos similares, al estar ya compensados con el abono del presente Plus.

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

Las personas trabajadoras en régimen de turno que presten servicios en horario nocturno, entre las 22:00 - 6:00 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad.

A partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, el plus de nocturnidad se compensará con el valor de la hora nocturna en función de las horas efectivamente realizadas, o fracción de media hora, en horario nocturno. El valor acordado para la hora nocturna es el reflejado en el Anexo I.

En el supuesto que se realicen más de 4 horas en horario nocturno, se percibirá el importe equivalente a 8 horas nocturnas.

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

En las noches de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, el valor de la hora del Plus de Nocturnidad se incrementará hasta alcanzar el valor para cada hora según se recoge en el Anexo I, siendo abonado con el concepto “Plus Nochebuena” o “Plus Nochevieja” o “Plus Noche de Reyes” en función de las horas efectivamente trabajadas o fracción de media hora.

En el supuesto que un trabajador realizara más de 4 horas en horario nocturno alguna de las noches de los días 24 y 31 de diciembre o el 5 de enero, éste percibirá el importe equivalente a 8 horas del “Plus Nochebuena” o “Plus Nochevieja” o “Plus Noche de Reyes” respectivamente.

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 reflejada en el Anexo I.

Artículo 25.- Plus de Transporte

El plus transporte, ligado a la asistencia diaria, compensa a todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas 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.- Plus Social

Con el objetivo de compensar las necesidades de carácter social de las personas trabajadoras de la Compañía, se establece un Plus Social por valor de 300€, que se percibirá de manera proporcional en función del tiempo de alta en la Empresa durante el año del que se trate, mediante un pago único en la nómina de cada mes de agosto, y una vez publicado el convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Este concepto se percibirá desde el año 2021 y en adelante, y no computará a los efectos del cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 28.- Incrementos salariales

- a) Para los años 2023 y 2024, se aplicará sobre el SMG un incremento salarial (i) Fijo y (ii) Variable en función de los resultados de la Compañía según lo expuesto en la siguiente tabla:

AÑO	INCREMENTO FIJO	INCREMENTO VARIABLE
2023	2%	Hasta 2%
2024	3%	Hasta 1%

- b) En el caso del Incremento Variable se seguirán los siguientes criterios para cada uno de los años:

Año 2023

El porcentaje de incremento máximo será de un 2% teniendo en cuenta dos niveles distintos de consecución:

- Hasta un 1%; El incremento variable se empezará a devengar proporcionalmente en caso de que el Beneficio después de impuestos (BDI) de SIS durante el año 2023 supere los 129.000€ y se percibirá al 100% si se alcanzasen los 258.000€.
- Hasta un 1% adicional; El incremento variable se empezará a devengar proporcionalmente en caso de que el Beneficio después de impuestos (BDI) de SIS durante el año 2023 superase los 258.000 € y se percibirá al 100% si se alcanzasen los 300.000 €.

Año 2024

El porcentaje de incremento máximo será de un 1% y empezará a devengarse proporcionalmente en caso de que el Beneficio después de impuestos (BDI) de SIS durante el año 2024 superase los 129.000 € y se percibirá al 100% si se alcanzasen los 258.000 €.

Tanto el incremento Fijo como el incremento Variable tendrán carácter consolidable.

- c) Con independencia de los resultados de la Compañía, los conceptos que se relacionan a continuación se revisarán con los incrementos totales máximos que se pudieran alcanzar, es decir; 4% en el 2023 y 4% en el año 2024.
- Plus de Disponibilidad
 - Plus jornada partida y jornadas especiales
 - Plus de nocturnidad
 - Plus Nochebuena, Nochevieja y Noche de Reyes
 - Plus festividad
 - Plus transporte
 - Plus Social

- d) Fechas de aplicación de los incrementos;

Año 2023

En el caso de los incrementos Fijos y la revisión de los conceptos incluidos en el apartado c), en el 2023 se realizaría en el primer trimestre del año, y siempre tras la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En cuanto al incremento variable, una vez cerradas las cuentas y finalizado el proceso formal preceptivo de cada uno de los años con retribución variable, se analizaría el posible cumplimiento y, en ese caso, se aplicaría el incremento, que hubiera resultado, durante el trimestre siguiente.

Año 2024

Los incrementos Fijos y la revisión de los conceptos incluidos en el apartado c), se realizaría una vez conocidas y aplicadas las tablas definitivas 2023.

En cuanto al incremento variable, una vez cerradas las cuentas y finalizado el proceso formal preceptivo de cada uno de los años con retribución variable, se analizaría el posible cumplimiento y, en ese caso, se aplicaría el incremento, que hubiera resultado, durante el trimestre siguiente.

Artículo 29.- Retribución Adicional No Consolidable correspondiente al 2022:

Por una sola vez, se abonará una Retribución Adicional NO consolidable al personal que le sea de aplicación el convenio a efectos económicos y en alta en la Compañía a la publicación del mismo, que se abonará a su vez en dicha fecha (publicación del Convenio), equivalente a un 2% del SMG anualizado que tenga cada trabajador.

La retribución adicional se aplicará de forma proporcional en caso de no haber permanecido en alta en la compañía durante todo el año 2022.

Capítulo V

*Régimen asistencial***Artículo 30.- 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 XX Convenio General de la Industria Química.

Artículo 31.- 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 resultados 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 regirá 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 las personas trabajadoras aseguradas.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 32.- 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 Reguladora de la Jurisdicción Social.

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:

- De una (1) a tres (3) faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta (30) días.
- La falta injustificada de un (1) día de asistencia al trabajo.
- 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) 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.
- f) La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.
- g) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- h) La falta de aseo y limpieza personal.
- i) 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 las personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras.
- 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 33.- 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, al Comité de empresa o a los restantes Delegados de Personal.

Artículo 34.- 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 35.- 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras temporales.
- h) Entrega del material de seguridad correspondiente y su sustitución según necesidad.

Artículo 36.- Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 37.- Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán elegidos 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 38.- 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 semestre del año.

Al iniciar la relación laboral serán entregadas al trabajador:

- Un juego de ropa de agua
- Un par de botas de seguridad
- Tres polos de manga larga
- Tres pantalones
- Dos forros polares o chaquetas
- Un juego de toallas
- Una gorra de seguridad
- Cada cuatro años se hará entrega de un anorak

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2021-2022

GRUPO PROFESIONAL	SMG (SIN TURNICIDAD)	SMG (CON TURNICIDAD)
G. PROFESIONAL I	32.872,49 €	34.994,55 €
G. PROFESIONAL II	27.053,51 €	29.111,28 €
G. PROFESIONAL III	23.328,86 €	25.724,55 €
G. PROFESIONAL IV	20.678,47 €	23.101,91 €
G. PROFESIONAL V	18.244,97 €	20.580,14 €

TABLAS SALARIALES 2023 (PROVISIONALES)

GRUPO PROFESIONAL	SMG (SIN TURNICIDAD)	SMG (CON TURNICIDAD)
G. PROFESIONAL I	33.529,94 €	35.694,44 €
G. PROFESIONAL II	27.594,58 €	29.693,50 €
G. PROFESIONAL III	23.795,44 €	26.239,04 €
G. PROFESIONAL IV	21.092,04 €	23.563,95 €
G. PROFESIONAL V	18.609,87 €	20.991,74 €

PLUSSES

CONCEPTO	VALOR	2021	2022	2023	2024
PLUS DE DISPONIBILIDAD [1]	MES	127,16 €	127,16 €	132,25 €	137,54 €
PLUS JORNADA PARTIDA Y JORNADAS ESPECIALES	DÍA	25,75 €	25,75 €	26,78 €	27,85 €
PLUS DE NOCTURNIDAD	HORA	3,18 €	3,18 €	3,30 €	3,44 €
PLUS NOCHEVIEJA, NOCHEBUENA Y NOCHE REYES	HORA	15,90 €	15,90 €	16,53 €	17,20 €
PLUS FESTIVIDAD	DÍA	58,28 €	58,28 €	60,61 €	63,03 €
PLUS DE TRANSPORTE (ANUALIZADO SIN MES DE VACACIONES) 2]	MES	47,83 €	47,83 €	49,74 €	51,73 €
PLUS SOCIAL	ANUAL	300,00 €	300,00 €	312,00 €	324,48 €

CONCEPTO	TRIENIO	QUINQUENIO
PLUS ANTIGÜEDAD (€/AÑO)	78,43	156,86

¹ El valor día del Plus de Disponibilidad queda establecido en 5,67€ para los años 2021 y 2022, en 5,90€ para el 2024, y 6,14 € para el 2024.

² El valor reflejado en la tabla es el equivalente de anualizar el importe del Plus de Transporte y distribuirlo en 12 mensualidades.

El valor mensual según la regulación del Plus de Transporte es de 52,18 €/mes para los años 2021 y 2022 (2,37€/día), de 54,27 €/mes para el 2023 (2,47 €/día) y de 56,44 €/mes para el 2024 (2,57 €/día).

ANEXO II

Poner en marcha desde la firma de la presente, la norma de concurso oposición en los siguientes términos:

I.- Normas Generales

1.- Vacante definitiva y su cobertura.

Se entiende por puesto vacante de carácter definitivo, aquella respecto de la cual, la Dirección de la Empresa, en lugar de acordar su amortización, decide su cobertura por pasar su titular a ocupar otro puesto de trabajo con carácter de permanencia o por la extinción de su relación laboral con la Compañía.

La cobertura de las vacantes declaradas definitivas por la Dirección de la Empresa serán libremente cubiertas por aquella mediante:

- Ascenso, a través del presente procedimiento.
- Movilidad funcional en el interior del Grupo Profesional del que se trate.
- Contrataciones en las distintas formas reguladas en la legislación vigente.

2.- Adecuación de Clasificación Profesional por modificación de condiciones.

No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en aquellos casos en los que producida una adecuación de la clasificación profesional por modificaciones producidas como consecuencia de la variación o inclusión en el puesto de trabajo de nuevas tareas o funciones que determinen un grupo profesional superior, se producirá el ascenso automático del titular al nuevo grupo siempre que, tras un periodo de formación y / o adaptación técnica, cumpla con los requerimientos exigibles para un desarrollo adecuado del puesto.

II.- Norma Concurso-Oposición.

1.- Ámbito del Concurso.

Para optar a concursar a los puestos de trabajo que la Empresa cubra mediante este sistema, y sin perjuicio de las premisas establecidas en cada proceso, será necesario que el interesado cumpla las siguientes condiciones:

- Mantener una relación laboral con la empresa de carácter indefinido y un mínimo de seis meses de prestación de servicios en el centro de trabajo de Madrid Barajas.
- Estar encuadrado en un Grupo Profesional inferior al de la plaza a cubrir.
- No encontrarse en situación de excedencia.

2.- Procedimiento Concurso – Oposición.

El concurso – oposición se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria, el programa y las pruebas de cada convocatoria, así como su resolución, será competencia de la Jefatura del centro o en quien esta delegue.
La Representación de los Trabajadores participará en el proceso mediante la designación de dos de sus miembros como representantes en el Tribunal de Concurso – Oposición.
- b) El proceso del concurso – oposición se iniciará mediante la publicación de la convocatoria dentro del plazo de treinta días desde la fecha de declaración como definitiva de la vacante y la decisión de su cobertura mediante este sistema.

En la convocatoria se hará constar:

- o Composición de Tribunal de Concurso - Oposición.
- o Nombre y Grupo Profesional del Puesto.
- o Número de plazas.
- o Requerimientos mínimos de Titulación académica y/o experiencia profesional en el ámbito de la función.
- o Plazo máximo de admisión de solicitudes.
- o Pruebas a realizar (teóricas y/o prácticas).
- o Baremo y cuadro general de puntuaciones.
- o Fecha de realización de las pruebas.

- c) Las personas trabajadoras que decidan participar en el proceso deberán presentar solicitud antes de finalizar el plazo señalado y, en su caso, justificar fehacientemente la concurrencia de los requerimientos mínimos exigidos.

Comprobado el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos, y constatada la aptitud para el desempeño del puesto por el área de vigilancia de la salud, se publicará la lista definitiva de admitidos.

- d) Las pruebas serán de carácter teórico y/o prácticas, relacionadas con la naturaleza general y específica de las funciones y tareas del puesto, y sobre el programa que al efecto se establezca.

Los participantes en el proceso, previa solicitud, podrán acceder al puesto de trabajo al que se vaya a concursar fuera de las horas de trabajo y de acuerdo con el mando correspondiente.

- e) La calificación de los concursantes se ajustará a los siguientes términos:
- La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el ochenta por ciento (80%) de la puntuación total.
 - En caso que tengan lugar pruebas teóricas y pruebas prácticas, para la superación de esta fase será preciso obtener como mínimo un 50% de las puntuaciones de cada uno de los bloques.
 - En la puntuación de la fase de concurso, que supondrá el veinte por ciento (20%) de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos con el valor:
 - Experiencia profesional en el mismo puesto o grupo profesional al que se aspira y dentro de su mismo ámbito de función:
 - hasta un máximo de ocho (8) puntos, siendo asignado un punto por cada 30 días de experiencia demostrable en los últimos 3 años, o;
 - Hasta un máximo de cuatro puntos (4), siendo asignado medio punto por cada 30 días de experiencia demostrable previa al plazo de 3 años indicado en el punto anterior.

En ningún caso serán sumatorios los dos sistemas de puntos considerándose siempre el sistema que más beneficie al trabajador.

Experiencia profesional en el área en el que se encuentra adscrito el puesto al que se aspira: hasta un máximo de ocho (8) puntos, siendo asignado 1 punto por cada año completo adscrito al área.

- Titulación académica hasta un máximo de cuatro (4) puntos según el siguiente cuadro:

TÍTULO	PUNTUACIÓN
CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR (FP II)	4 PUNTOS
BACHILLERATO	3 PUNTOS
CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO (FP I)	2 PUNTOS
ENSEÑANZA OBLIGATORIA	1 PUNTO

- La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.
- f) En caso de empate entre dos o más trabajadores en la puntuación total del proceso, se dará prioridad a quien haya obtenido mayor puntuación en la fase de oposición. De persistir el empate, se considerará quien haya obtenido mayor puntuación en la fase de concurso. De continuar la situación de empate entre ellos, la Empresa designará.
- g) De declararse vacante el concurso por ausencia de candidatos, o por la no superación de las pruebas, el puesto se ocupará, bien mediante libre designación, bien a través de contratación externa.
- h) El Tribunal de Concurso – Oposición se constituirá a iniciativa de la Empresa en el plazo de diez días desde la fecha de declaración como definitiva de la vacante y estará compuesto por:
- Un presidente, que será el Jefe de la ESA o persona a quién delegue. El presidente podrá designar un secretario del proceso.
 - Un vocal designado por la Dirección y que sea conecedor del puesto a cubrir.

Dos vocales del Comité de Empresa quién tendrán conocimiento de todo lo actuado y, en su caso, harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

ANEXO III

En aras de garantizar una adecuada organización de los recursos del centro, se acuerda que el tratamiento de la formación de ADR se basará en:

- La Empresa sufragará el coste en una única convocatoria la renovación del ADR (Básico + Cisternas) para los grupos profesionales II, III y IV y la obtención para los grupos profesionales IV.
- La gestión del curso se realizará por la empresa a través de los procedimientos y proveedores homologados existentes en cada momento.
- El tiempo invertido para la renovación de la habilitación de ADR se considerará tiempo efectivo de trabajo. De igual forma, se considerará tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la realización del examen oficial para el ADR (licencia retribuida). Esta licencia se concederá por el tiempo imprescindible para la asistencia al examen y no podrá ser, en ningún caso, superior a 4 horas. El trabajador deberá entregar justificante suficiente, emitido por el organismo correspondiente, para acreditar su asistencia al examen y horarios.
- En el supuesto que el curso debiera realizarse en horario de mañana y tarde (horario partido), se estará a lo que corresponda de conformidad al Procedimiento de Viajes de aplicación en la compañía, formación/viajes a gastos justificados, no correspondiendo, por tanto, la percepción del plus de turno partido recogido en el convenio. De igual forma los desplazamientos que correspondan para la asistencia al curso y examen se liquidarán a través de la herramienta de viajes (kilometraje) por el importe señalado en el mencionado procedimiento.
- Con objeto de garantizar la adecuada organización de los recursos del centro se facilitarán las siguientes opciones para la gestión de los exámenes:
 1. Una vez superado el curso para la renovación del ADR el trabajador deberá informar a su mando de la fecha en la que ha optado por realizar el examen con una antelación mínima de una semana.
 2. De optar el trabajador de forma voluntaria por la realización del examen en sus tiempos de descanso, la empresa procederá a reconocer el tiempo dedicado a la realización de este con el límite de 4 horas, para lo que deberá presentar el correspondiente justificante.

Esta opción por parte del trabajador no podrá entenderse como una minoración de los días de descanso designados por la empresa y publicados en cuadrante (descansos mínimos semanales, días de descanso unidos al periodo vacacional, fines de semana mínimos, etc.), ni una reducción del tiempo de descanso entre jornadas establecida por la empresa, ni un incremento de la jornada diaria publicada en cuadrante (horas extraordinarias). De igual forma, esta opción no podrá entenderse como contraria a lo establecido en convenio en cuanto a jornadas mínimas y máximas.

En el supuesto que cambiara el sistema establecido para la renovación de la habilitación del ADR se analizará de nuevo para su adecuación a la organización del centro.

(03/20.227/22)

