

Este Órgano asumirá las competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Derechos de las Secciones Sindicales y de los Órganos de Representación Unitaria

1. En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2. La Dirección de las Empresas del Grupo Santander Consumer España y las Secciones Sindicales de Empresa legalmente constituidas (L.O.L.S.) se reconocen entre sí como interlocutores válidos, con el fin de establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, de cara a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en la dinámica social de la empresa.

La Dirección y las Secciones Sindicales de Empresa legalmente constituidas en el Grupo Santander Consumer España podrán pactar la acumulación de las horas de crédito de que dispongan los miembros de Comités de empresa, Delegados de Personal y Delegados LOLS de las distintas sociedades del Grupo Santander Consumer España, al objeto de favorecer su actividad representativa y concentrar las funciones por la estructura organizativa del Grupo.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo delegado de personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

3. Los representantes sindicales y/o unitarios no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

La Empresa deberá respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrá la Empresa despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengan reconocidas.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo en la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Disposición adicional.

1. Comisión Paritaria.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por la Empresa y otros tres miembros elegidos entre los Representantes de los Trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

19299

RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

Visto el texto del V Convenio Colectivo Estatal del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (Código de Convenio número 9907605), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2007, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y la Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO.

(FE.AA.DD.-CC.OO.) y la Unión Sindical Obrera (USO) en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

CAPÍTULO I

Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente convenio general es firmado de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) y de otra por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES U.G.T.), Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (F.E.AA.DD. CC.OO) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.), con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

La estructura de la negociación colectiva en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio general del sector. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio convenio establece.

2. Convenios de ámbito inferior. Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

Artículo 4. Concurrencia de convenios.

El presente Convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Por todo ello, los convenios de empresas que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deben, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio estatal, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio colectivo estatal del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones Generales

Artículo 5. Ámbito funcional.

El presente convenio afecta a todas las Empresas que desarrollen las actividades de desinfección, desinsectación y desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas cuyas actividades están descritas en el artículo anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero de empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión en la empresa, siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de servicios inherentes a tal cargo.

Artículo 7. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación, en todo su contenido, a todas las empresas instaladas en todo el ámbito estatal.

Artículo 8. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y tendrá una duración de dos años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2008, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales, por igual periodo de duración, salvo que alguna de las partes lo denuncie, comunicándose a la otra con treinta días de antelación. En el supuesto de prorrogarse el convenio, las retribuciones económicas se verán incrementadas en el IPC anual a diciembre más un punto cada año, aplicándose con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año. En el supuesto de denuncia del Convenio permanecerán, asimismo, vigentes, hasta la publicación del siguiente Convenio, tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales.

En el escrito de denuncia deberán figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

Artículo 9. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las empresas que tengan concedidas a su personal por Convenio colectivo, contrato individual o pacto, condiciones más beneficiosas, en cómputo global, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y deberán interpretarse y aplicarse consideradas globalmente y en su conjunto en el sentido más favorable frente a cualquier otra norma legal o reglamentada y convenio colectivo.

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán lo anulado, quedando absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicabilidad del resto del convenio.

En el supuesto de que en el plazo de tres meses a partir de la anulación, no se llegase a un acuerdo, quedará la aplicación del convenio en suspenso hasta su publicación en el «BOE».

Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará formada por seis miembros, tres por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente Convenio Colectivo.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será el siguiente:

UGT, Avda de América, 25, 1.ª Plt, 28002 Madrid.
CCOO, Plaza Cristino Martos, 4, 1.º, 28015 Madrid.
USO, Calle Príncipe de Vergara, 13, 7.ª Plt. 28001 Madrid.
ANECPLA, Plg.Industrial Vallecas, Ctra. Villaverde Vallecas, Km. 1,800, Edificio Hormigueros, 3.º Izda. 28031 Madrid.
FAECPE, Paseo de las Delicias, 96, 3.º B, 28045 Madrid.

Para el año 2007, actuará como secretario CC.OO y para el año 2008, la secretaría recaerá en ANECPLA.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio
- Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.
- Vigilancia, control y desarrollo en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo lo relacionado con la Salud Laboral.

f) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan, se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.
- La comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

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

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo en el plazo de diez días anteriores hábiles a la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del Convenio y cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Los miembros de la Comisión Paritaria de las Centrales Sindicales, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión.

Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos Laborales y su Reglamento, firmados ambos por UGT, CC.OO. y CEOE, por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente convenio colectivo serán resueltos según dicho Acuerdo.

CAPÍTULO III**Condiciones de Trabajo****Artículo 12. *Estructura Profesional.***

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades lo requieren.

Todos los empleados del sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso, de entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia empresa.

Artículo 13. *Factores de encuadramiento.*

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Acuerdo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y experiencia, factores para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el artículo 13 del presente Acuerdo, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 14. *Niveles Profesionales.*

El personal queda encuadrado en los siguientes Niveles de responsabilidad y Categorías Profesionales:

Nivel de responsabilidad 1.—Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores y titulados medios, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben:

Jefe Superior (3). Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, bien en su conjunto o en alguna de las diferentes áreas de trabajo.

Técnico-garante (1). Es quien con título y formación adecuada asume la responsabilidad de departamento de la Empresa, prestando su asesoramiento a la planificación y ejecución de los servicios propios de la actividad.

Nivel de responsabilidad 2.—Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una oficina o departamento principal.

Se adscriben:

Jefe 1.^a (3). Es quien con título y formación adecuada asume la jefatura de cualquier departamento o delegación, siendo responsable de la implantación de los planes que emanan de la jefatura superior o dirección de la Empresa, bien en áreas comerciales, técnicas o administrativas.

Jefe 2.^a (3). Es quien está encargado de seguir, orientar y dar unidad a la sección o dependencia que se le encomienda, así como distribuir los trabajos entre el personal que tenga a su cargo.

Nivel de responsabilidad 3.—Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben:

Supervisor de Servicio (3). Es quien con experiencia suficiente o formación adecuada se responsabiliza de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, actuando siempre bajo las órdenes de un jefe.

Oficial 1.^a (5). Es quien con iniciativa y responsabilidad restringida realiza tareas administrativas, contables o comerciales actuando siempre bajo las órdenes de un superior.

Nivel de responsabilidad 4.—Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior pero sin la extensión exigible en aquel.

Se adscriben:

Coordinador de equipos (5). Es quien estando en posesión de carnet de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la Empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo entre tres y ocho aplicadores,

coordinando los equipos de aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa.

Chófer-Applicador 1.^a (5). Es quien estando en posesión de carnet de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la Empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo hasta dos aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa.

Oficial de 2.^a (5). Es quien realiza tareas administrativas o contables que requieran conocimientos generales de la técnica.

Ayudante de laboratorio (5). Es quien con titulación o experiencia demostrada realiza tareas de control de resultados analíticos, biológicos, de los tratamientos efectuados por el personal operativo de la Empresa.

Nivel de responsabilidad 5.—Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben:

Chófer-Applicador 2.^a (5). Es quien estando en posesión de carnet de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir realiza los servicios propios de la Empresa en los diferentes clientes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo proporcionado por la empresa.

Nivel de responsabilidad 6.—Comprende los trabajos para los que no se necesita una preparación adecuada a los contenidos a desempeñar, con responsabilidad limitada en el cumplimiento de la función encomendada a cada caso.

Se adscriben:

Ayudante de Aplicador (7) Es quien no teniendo aún el carnet de Manipulador de Plaguicidas, se encuentra en periodo de formación, acompañando a algún aplicador capacitado, prestando su ayuda en las tareas del mismo, pero sin realizar aplicaciones de productos ni manipulando los mismos.

Auxiliar (7) Es quien dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

No obstante lo anterior, las partes firmantes acuerdan constituir una subcomisión de estudio y análisis de las categorías profesionales relacionadas con la aplicación de plaguicidas clasificados como «muy tóxicos».

* Nota: Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 15. *Admisión de nuevo personal.*

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación.

Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos en donde concurran, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la Empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional, y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.

Artículo 16. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada Grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Si la referida movilidad se produjera hacia grupos inferiores solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar el periodo de treinta días.

Desde el mismo momento que exista en una empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada superior a la categoría que tiene reconocida, el trabajador habrá de ser remunerado, con el salario que marque dicha categoría superior. Consolidará la categoría profesional superior cuando la realice por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, siempre y cuando esté en posesión de la titulación exigida legalmente a esa categoría.

CAPÍTULO IV

Empleo y contratación

Artículo 17. *Política de empleo.*

Las empresas a las cuales son de aplicación el presente convenio podrán realizar transformaciones de contratos temporales en indefinido atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, así mismo por dichas transformaciones podrán acceder a la solicitud de ayudas y subvenciones establecidas por los organismos autónomos y nacionales correspondientes.

Con la finalidad de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie al personal, a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los clientes sea de la mayor calidad y posible se establecen los siguientes principios:

a) Principios Generales. Se consideran principios en torno a los cuales debe girar la política de empleo:

Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.

Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que los contratos indefinidamente.

Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.

Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

b) Observatorio de empleo. Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad de empleo que se genera, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo. Este Observatorio elaborará informes de la evolución del empleo. Las organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados: Seis meses.

Personal Administrativo (Oficial de 1.ª, oficial de 2.ª, auxiliar): Un mes.

Resto Categorías: Dos meses.

En cualquier caso, dicho periodo de prueba no podrá exceder del 50% del tiempo de duración del contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Las situaciones de incapacidad temporal y adopción o acogimiento interrumpen el período de prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya sido contratado para similares funciones con anterioridad por la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 19. *Dimisiones.*

Las dimisiones de personal, una vez superado el periodo de prueba, habrán de avisarse a la empresa con al menos quince días de antelación.

Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de defecto.

La notificación de cese, se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de al menos diez días. En los niveles profesionales I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos quince días.

Asimismo, la falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada, horario y descansos.*

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.755 h de trabajo efectivo, de las cuales 100 horas serán flexibles, marginalmente al horario laboral, en función de las necesidades justificadas de la empresa, previa la comunicación al trabajador. Dichas horas marginales nunca serán en domingo, festivo o día de libranza, excepto en circunstancias especiales que la empresa deberá justificar y comunicarlo al trabajador con suficiente antelación.

El descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos, coincidiendo uno de los mismos con domingo.

Entre el final de una jornada ordinaria del trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán al menos doce horas de descanso.

Artículo 21. *Horas Extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias: Sólo se podrán realizar por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Todas las horas se compensarán con tiempo de descanso.

La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los/las delegados/as de personal y delegados/las sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 22. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de treinta días naturales, pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso.

La empresa determinará el calendario de vacaciones en los tres primeros meses de cada año, de común acuerdo con los trabajadores. Estas se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio a septiembre, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si se produjera un supuesto de incapacidad temporal antes de la fecha pactada de inicio para el disfrute individual de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a retrasar las vacaciones, acordándose un nuevo disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal y dentro del año natural.

Artículo 23. *Licencias retribuidas, excedencias y suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de las siguientes

I. Licencias retribuidas:

1.º) Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.º) Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijos o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de al menos 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

3.º) En los supuestos de, adopción y/o acogimiento fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, y para aquellos trabajadores que necesiten efectuar un desplazamiento fuera del territorio Nacional, dispondrán de un total de diez días, de los cuales cinco de ellos serán retribuidos. El trabajador deberá documentar estos hechos a requerimiento de la empresa.

4.º) Dos días naturales, ampliable a tres, si es a una distancia superior a 200 kilómetros, por boda de hijos, de hermanos, de cuñados o de padres.

5.º) Dos días por traslado del domicilio habitual, ampliable a tres si el traslado fuera a municipio diferente.

6.º) Los/las trabajadores/ras dispondrán de tres días de permiso retribuido para asuntos propios, fijado de común acuerdo con la empresa. Estos días serán considerados de trabajo efectivo a todos los efectos.

7.º) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia o compensación económica.

8.º) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente. El trabajador disfrutará de este permiso en el día natural en que tenga el examen.

9.º) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

10.º) Licencias médicas. Las necesarias para acudir al médico de familia, o similar, especialista de la Seguridad Social o Sociedad Médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

Hasta quince horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tenga mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado.

En ambos casos el uso de estas horas deberá ser avisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencias.

11.º) Los/las trabajadores/ras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado por el padre o la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen.

12.º) Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en todo lo referente a este artículo, así como a la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a tal efecto las partes constituyen una comisión para adaptarla y desarrollarla.

13.º) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En caso de nacimientos de hijos prematuros o por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con disminución proporcional del salario.

El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada de entre un octavo y la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

II. Excedencias:

a) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor cuatro meses y no mayor a

cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

d) Suspensión con reserva del puesto de trabajo por parto, adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los

párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el artículo 48.5 y 48 bis.

CAPÍTULO VI

Estructura Salarial

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones quedarán estructuradas de la siguiente forma:

24.1 Salario Base.

24.2 Complementos salariales:

- a) Complemento personal de antigüedad.
- b) Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Plus complemento por servicios especiales

Plus por limpieza de prendas de trabajo.

Plus de festivos.

c) Devengos extrasalariales:

Dietas:

Media dieta.

Dieta entera.

Pernoctación

Kilometraje.

d) Complementos de vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de Verano

Gratificación extraordinaria de Navidad

Artículo 25. *Retribuciones.*

a) Para el año 2007, se aplicará un incremento salarial del IPC previsto (2 por ciento) más 2 puntos sobre el salario base percibido por los trabajadores.

En el caso de que el IPC resultante al 31 de diciembre de 2007 excediera del 2% el salario base percibido por los trabajadores, tendrá una revisión al alza en el citado exceso y con efectos de 1 de enero de 2007.

b) Para el 2008 se aplicará un incremento salarial correspondiente al IPC previsto por el gobierno para ese año incrementado en un 2% sobre el salario base del convenio.

Revisión salarial 2008: En caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2008, un incremento superior al incremento salarial del IPC previsto, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuará una revisión al alza en el citado exceso sobre el salario base del convenio, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2008.

Artículo 26. *Complementos salariales.*

Personal de Antigüedad: Todos los trabajadores percibirán, por su permanencia en la empresa el 4% del salario base por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

De cantidad o calidad de trabajo (a percibir además del salario que corresponda):

Plus complemento por servicios especiales: Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente convenio, que da lugar a tener que realizar o prestar servicios en domingos o durante horas nocturnas en forma habitual, estos servicios se abonarán a 6 euros por servicio realizado. Existirá la obligación de prestar los mismos.

Plus de limpieza de prendas de trabajo: Con carácter de una indemnización o suplido del artículo 31 del Decreto 2380/83, se abonarán en concepto de limpieza de las prendas de trabajo la cantidad que se señala en el epígrafe de los anexos al convenio, consistente en 25 euros mensuales por once mensualidades. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

Plus de festivos: El trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un plus de 50 euros. Se entiende «festivos» los catorce días señalados como tales en el Calendario laboral Anual.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre.*

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, equivalentes al valor de una mensualidad del salario base de convenio más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, durante el mes de julio, preferentemente antes del día 15, y la segunda en la primera quincena del mes de diciembre o prorrateadas a lo largo del año en 12 mensualidades de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 28. *Complementos extrasalariales.*

Desplazamiento y dietas. Si por necesidades del servicio el/la trabajador/a no puede regresar a comer, cenar o dormir al domicilio, la empresa compensará los gastos que originen dichos desplazamientos a través de dietas de comida y pernoctación del siguiente modo:

Media dieta (comida o cena): 9 euros.

Dieta entera: 19 euros.

Pernoctación: 45 euros. En el supuesto de verse obligado el trabajador a pagar un importe superior, la diferencia será abonada por la empresa a la presentación del justificante correspondiente.

Kilometraje: 0,27 euros/Km, siempre que el vehículo sea aportado por el trabajador.

Artículo 29. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de treinta días naturales, con arreglo a los siguientes conceptos salariales: salario base, más todos los conceptos que el trabajador viniese percibiendo en nómina excluyendo los complementos de cantidad o calidad de trabajo. Pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviniera la situación de incapacidad temporal, en los días coincidentes se computará como días de vacaciones, a todos los efectos, incluidos los retributivos.

Artículo 30. *Pago del salario.*

El pago del salario deberá efectuarse durante los primeros dos días del mes siguiente al trabajado, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas dentro de su jornada laboral, disponiendo de tiempo suficiente para hacerlo efectivo. El empresario está obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios en el modelo oficial.

CAPÍTULO VII

Mejoras Sociales

Artículo 31. *Jubilación voluntaria anticipada.*

Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, con antigüedad de al menos quince años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta por una sola vez, si se jubilarán al cumplir la edad de:

60 años: 15 salarios base.

61 años: 12 salarios base.

62 años: 8 salarios base.

63 años: 5 salarios base.

Artículo 32. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas establecerán un seguro colectivo de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as que garanticen a los mismos la percepción de 15.000 euros, en caso de que como consecuencia del accidente el/la trabajador/a quede en situación de invalidez absoluta, o de 21.000 euros si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiados.

Artículo 33. Uniforme.

Las empresas facilitarán a los ayudantes de aplicadores y chóferes aplicadores de 2.ª y 1.ª, tres uniformes de trabajo completos al año, incluido calzado. En invierno se facilitará prendas de abrigo. Independientemente de lo anterior y cuando las circunstancias especiales de los Servicios a realizar lo requiera, se facilitará el vestuario adecuado, teniendo en cuenta lo dispuesto en esta materia por la ley de prevención de Riesgos Laborales de 31/1995 y reglamentos de desarrollo

CAPÍTULO VIII**Salud Laboral****Artículo 34. Vigilancia de la salud.**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y los resultados serán comunicados siempre al trabajador.

Artículo 35. Normas generales.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

A) Principio de acción preventiva: el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa preventivo podrá tener carácter adjetivo o lateral.
- Adoptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a, la concepción de los puestos de trabajo.

B) Obligaciones empresariales y derechos de los trabajadores:

Los trabajadores tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la ley de Prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención pertinentes a las modifi-

caciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

C) Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto será también de aplicación al período de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. Esta prestación consistirá en un subsidio equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y siguientes del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgos durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO XIX**Régimen Disciplinario****Artículo 36. Principios de ordenación.**

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo a la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivado de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 37. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo durante el periodo de treinta días.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que acreditase la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
f) Los descuidos en la conservación del material que se tuvieran a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, de cuatro a seis ocasiones en el plazo de treinta días.
b) la inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) la simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo «d» de apartado siguiente.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, vehículos y obras a su cargo, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para lo que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al/la trabajador/a, cuando de ello no derivase perjuicio para la empresa.

ll) Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, con intención de desacreditar, o humillar y produzcan una alteración de la convivencia en el trabajo.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados I.d) y e) del presente artículo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

3. Se consideraran como faltas muy graves:

a) las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, en la entrada o salida del trabajo, en siete ocasiones en el plazo de treinta días o en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) la inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) la simulación de enfermedad o accidente o prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

f) La embriaguez habitual durante el trabajo siempre que afecta al rendimiento normal del trabajo y la empresa haya puesto los medios para que el trabajador supere dicha enfermedad.

g) La realización de actividades que impliquen competencia directa actual y desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 f); l) y m) del presente artículo.

i) la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k) El acoso sexual, moral o psicológico, tanto entre compañeros como entre personas entre las que exista una relación de jerarquía.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al trabajador cuando de ello se derivase algún perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiera sido sancionado dos o más veces por la comisión de faltas graves, durante el periodo de un año.

Artículo 38. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a veinte días o despido.

2. En todos los casos descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

3. Las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

4. En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico, cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral/ jerárquica del agresor/a o acosador/a.

Artículo 39. Prescripción de las faltas.

a) Faltas leves: a los diez días

b) Faltas graves: a los veinte días

c) Faltas muy graves: transcurridos sesenta días.

En todos los supuestos, los plazos empezarán a contar a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En cualquier caso, las faltas prescribirán a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 40. Descuelgue e inaplicación de incrementos salariales.

En el supuesto de que alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio, no pudiese aplicar en su totalidad el régimen salarial pactado, se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar con la forma y las condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1. La petición de la no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de la firma, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2. La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o no pronunciamiento al respecto en el plazo fijado, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje

Así mismo, la Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por unanimidad.

3. Si durante la vigencia del Acuerdo la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la obtención de beneficios o superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4. Condiciones previas para considerar la solicitud: –Que la empresa que haga la solicitud haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente.

Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con la evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.

Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

Auditoría: Las empresas de más de 50 trabajadores deberán presentar un informe de censor jurado de cuentas sobre la situación económica de la empresa.

Desde el momento de la petición y de forma complementada a lo anterior, la Comisión Paritaria tendrá acceso a todas las cuentas y demás documentación de la empresa que estime oportuna (aplicando el sigilo profesional).

5. Condicionales que formarán parte del posible acuerdo de la Comisión Paritaria:

Los salarios brutos recogidos en las hojas de salarios no pueden ser inferiores a los pactados en Convenio Colectivo.

En el caso de que los salarios brutos sean superiores al convenio, por conceptos salariales o extrasalariales no recogidos en éste, el ajuste se producirá en dichos conceptos y no en el salario base o complementos salariales.

Una vez acabado el periodo de vigencia del acuerdo se volverá a aplicar íntegramente las tablas salariales del convenio en vigor.

Durante la vigencia del acuerdo, y siempre que se mantenga el mismo nivel de trabajo, se mantendrá íntegramente a la plantilla así como la proporción entre fijos o eventuales. Las empresas estarán obligadas a facilitar trimestralmente el estado de la plantilla a la Comisión Paritaria. Si durante la vigencia del acuerdo, la empresa incumpliera este pacto empleo, desde ese momento estará obligada a aplicar el incremento pactado en el convenio, desde el primer día de su entrada en vigor.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderá cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Antidiscriminación.

a) Cláusulas generales.—Las partes afectadas por este convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

b) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.—El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» 161, de 6 de julio de 2002).

c) Cláusula de Género Neutro.—En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

CAPÍTULO XX

Formación

Artículo 42. Formación.

Los firmantes acuerdan adherirse al IV Acuerdo Nacional de Formación, suscrito el 1 de febrero de 2006.

Tablas salariales para el año 2007

Categorías	Salario Base Mensual	Salario Anual	Plus de antigüedad 1 quinquenio	Plus Limpieza Ropa (once meses)
Jefe Superior	1.170,90	16.392,60	46,83	—
Técnico Garante	1.170,90	16.392,60	46,83	—
Jefe 1. ^a	1.002,41	14.033,74	40,09	—
Jefe 2. ^a	1.002,41	14.033,74	40,09	—
Supervisor de Servicio	876,64	12.272,96	35,06	—
Chófer Aplicador de 1. ^a	759,43	10.632,02	30,37	25
Oficial 1. ^a	876,64	12.272,96	35,06	—
Coordinador de servicio	821,60	11.502,40	32,86	25
Oficial de 2. ^a	759,43	10.632,02	30,37	—
Ayudante de Laboratorio	759,43	10.632,02	30,37	25
Chófer Aplicador de 2. ^a	709,38	9.931,32	28,37	25
Ayudante de Aplicador	666,64	9.332,96	26,66	25
Auxiliar	666,64	9.332,96	26,66	—

19300

RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2007, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 391/2007 A, procedimiento abreviado, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 8, de Madrid, y se emplaza a los interesados en el mismo.

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 8 de Madrid, se ha interpuesto por don José Manuel Fernández Lorencio el recurso contencioso-administrativo número 391/2007 A –procedimiento abreviado– contra la Orden TAS/453/2007, de 19 de febrero («BOE» de 2 de marzo), por la que se publica la relación definitiva de aspirantes aprobados de las pruebas selectivas para el acceso, por promoción interna, en el Cuerpo Administrativo de la Administración de la Seguridad Social, convocadas por Orden TAS/902/2006, de 22 de marzo («BOE» de 30 de marzo).

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998, esta Subsecretaría acuerda remitir al Juzgado el expediente administrativo correspondiente al citado recurso y emplazar a los interesados en el mismo, para que puedan personarse como demandados, si a su derecho conviene, ante el referido Juzgado en el plazo de nueve días, siguientes a la publicación de la presente Resolución, y comparecer a la vista que está señalada para el día 9 de diciembre de 2009, a las 10.35 horas, en la sala de audiencias de dicho Juzgado.

Madrid, 17 de octubre de 2007.—La Subsecretaria de Trabajo y Asuntos Sociales, Aurora Domínguez González

19301

RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2007, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo n.º 1/24/2007, interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, Sección Cuarta, y se emplaza a los interesados en el mismo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (BOE de 14 de julio de 1998), y en cumplimiento de lo solicitado por el Tribunal Supremo, Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo (Sección Cuarta), se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo en el encabezamiento citado, interpuesto por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz, contra el Real Decreto 1415/06, de 1 de diciembre, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la citada Ley, se emplaza a todas aquellas personas físicas y jurídicas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, siguientes a la notificación o, o en su caso, publicación de la presente Resolución.

Madrid, 2 de noviembre de 2007.—El Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Esteban Rodríguez Vera.

19302

RESOLUCIÓN de 8 de octubre de 2007, del Instituto de la Juventud, por la que se publican las subvenciones concedidas al amparo de lo dispuesto en la Orden TAS/1365/2007, de 10 de mayo, y en la Resolución de 21 de mayo de 2007.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución de 21 de mayo de 2007, de la Dirección General del Instituto de la Juventud por la que se convoca la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones para el año 2007, destinadas al fomento del asociacionismo juvenil y al apoyo a las actuaciones realizadas por las asociaciones juveniles, con cargo a las aplicaciones presupuestarias 19.201.232A.481 (transferencias corrientes a asociaciones juveniles y entidades de ámbito nacional prestadoras de servicios a la juventud) y 19.201.232A.781 (transferencias de capital a asociaciones juveniles de ámbito nacional), se ha procedido a la concesión de las mencionadas subvenciones, siguiendo el procedimiento establecido en la normativa aplicable.