

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de abril de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del nuevo Convenio Colectivo de la empresa que se cita.

Visto el nuevo texto del Convenio Colectivo de la empresa Faecta (Cód. 71000772011999), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 10 de marzo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 9 de abril de 2014.- El Director General, Manuel Gabriel Pérez Marín.

TEXTO DE CONVENIO DE EMPRESA

FAECTA

TÍTULO I

NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio de Empresa, don Saturnino Martín Forte, con DNI 34.837.106 H (Delegado de Personal), de la parte trabajadora, y doña María Isabel Soto Fernández, DNI 44.035.988-G (Directora General de Faecta).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la eficacia del presente Convenio que le viene otorgado de acuerdo al Título III del Estatuto de los/as Trabajadores/as, el presente Convenio obligará a todas las relaciones de la empresa Faecta y trabajadores/as comprendidos/as dentro de los ámbitos funcional, personal y territorial, con la sola excepción de proyectos finalistas, subvencionados por las distintas administraciones, en cuyo caso será de aplicación la normativa legal vigente en esa materia, si ello fuera posible.

TÍTULO II

CONDICIONES GENERALES

Artículo 3. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio de Empresa regula las relaciones de trabajo, para todos los grupos y categorías profesionales, aplicándose en todos los centros de trabajo de Faecta, salvo lo dispuesto en el artículo 2, in fine, del presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se registrará por el presente Convenio, la totalidad de los/as trabajadores/as que, en la actualidad o en lo sucesivo, prestan sus servicios en la empresa Faecta, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los/as trabajadores/as, y en este Convenio.

Serán equiparables a todos los efectos del presente convenio las parejas de hecho.

Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.

Vigencia:

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2014 para los trabajadores que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo.

Duración:

La duración del Convenio será desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Con posterioridad a esta fecha, la duración se pacta con carácter bienal.

Prórroga:

El presente Convenio será prorrogado si no fuera expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra, en el plazo de tres meses antes de su vencimiento.

Para los años 2015 y 2016, la tabla salarial y demás retribuciones salariales serán incrementadas en función del IPC de referencia en el mes de noviembre para el año de referencia.

Durante las negociaciones del nuevo convenio colectivo, permanecerán en vigor las cláusulas del convenio denunciado

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de los mismos.

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse en el futuro por dispensas legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones referidas en la presente norma cuando, consideradas en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones un todo orgánico e indivisible en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 60 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes firmantes del Convenio no pudieran alcanzar un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

TÍTULO III

INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES, CESES Y SUCESIÓN DE EMPRESA

Artículo 8. Ingreso y períodos de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los/as Técnicos/as Titulados/as, ni de tres meses para los/as demás trabajadores/as, excepto para los/as no cualificados/as, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El período de prueba se interrumpirá, durante el tiempo que dure la IT, continuando éste después del alta.

Artículo 9. Provisión de vacantes. Ascensos.

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Los ascensos de categoría profesional se producirán cuando se reúna la cualificación necesaria para el puesto y antigüedad, aunque exista movilidad geográfica.

Asimismo, se tendrá en cuenta las facultades organizativas de la Dirección.

Se especificará la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y condición, haciéndose llegar la convocatoria a todas las personas que reúnan requisitos para ellas, independientemente del puesto que en ese momento ocupen.

Tanto las pruebas a realizar como su evaluación se basarán exclusivamente, en los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo y en la habilidad de la persona para responder a los mismos.

Los procedimientos de promoción se basarán en criterios objetivos previamente establecidos por escrito, lo que facilitará la no introducción de prejuicios sexistas en los mismos, asegurándose la presencia de la representación de los/as trabajadores/as en los órganos selectivos.

Artículo 10. Ceses.

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la Dirección del plazo señalado en el párrafo anterior, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la dirección de la empresa con quince días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 11. Sucesión de empresa.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el/la cedente, y en su defecto el/la cesionario/a, está obligado/a a notificar dicho cambio a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

El/la cedente y el/la cesionario/a responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

Artículo 12. Incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA núm. 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA núm. 122, de 24 de junio).

TÍTULO IV**JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS****Artículo 13. Jornada laboral.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La jornada de trabajo se establece en 37,5 horas semanales. De las cuales 35 son de trabajo efectivo en oficina y dos horas y media semanales a disposición de Faecta.

Esas dos horas y media semanales podrán ser distribuidas de manera irregular a lo largo del año por razones productivas, técnicas, organizativas y económicas; siendo el único límite que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. No considerándose bajo ningún concepto, horas extraordinarias, siempre que no exceda del cómputo máximo anual de la jornada máxima establecida legalmente. Los salarios tampoco producirán ninguna merma si a lo largo del año esas dos horas y media semanales no han sido realizadas por necesidades de la empresa.

La distribución de la jornada semanal será de lunes a viernes de 8,30 h a 14,30 h y el resto se realizará en dos tardes a la semana a concretar por Faecta y la representación de los trabajadores, con el condicionante de que estén cubiertas todas las tardes de lunes a jueves.

La modalidad de Horario Flexible se aplicará atendiendo a las peticiones particulares que pueda formular el trabajador de manera justificada.

Durante los meses de julio y agosto, y opcionalmente durante la segunda quincena de Junio o primera de Septiembre, la jornada laboral, se distribuirá en el siguiente horario: 8,00 horas a 15,00 de lunes a viernes.

En todo lo referente a periodos de descanso durante la jornada laboral se estará a lo dispuesto en el art. 34.4 del Estatuto de los/as trabajadores/as:

- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, la distribución horaria podrá ser modificada, pudiéndose ampliar la misma hasta el límite anual establecido, siempre de acuerdo con lo establecido en la normativa legal en la materia, efectuándose en su caso y si procede una nueva distribución horaria.

Horario Flexible:

El personal que por motivos de conciliación de vida familiar y laboral, se vea en la necesidad de someter su jornada laboral a un horario flexible, podrán solicitarlo previa motivación. La Dirección deberá autorizarlo,

siempre y cuando entienda que no vaya en detrimento del desarrollo normal del departamento en el que se encuentre integrado/a dicho/a trabajador/a.

El horario flexible consistirá en el retraso del inicio de la jornada laboral en, como máximo, una hora y treinta minutos. Este retraso supondrá la ampliación, en la misma proporción del horario de trabajo de ese día.

Deberá comunicarlo por escrito con un plazo mínimo de antelación de 10 días para permitir a la empresa capacidad de respuesta.

Artículo 14. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón de 22 días laborables anuales.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Dada la actividad de la empresa, al menos 3/4 (16 días) partes de dicho período vacacional se disfrutará durante el período estival, comprendido entre 20 de junio y 10 de septiembre. El resto se disfrutará a solicitud del trabajador/a, previa autorización de la empresa y condicionado a las necesidades del servicio, a lo largo del año natural y hasta el día 10 de enero del año siguiente. Si en esta 1/4 parte del período vacacional se opta por días sueltos, y éstos coinciden con días de trabajo en los que se cubra horario de tarde el/la trabajador/a tendrá que recuperar aquellas tardes cualquier otro día de la semana.

La comunicación de las vacaciones se realizará con la suficiente antelación, por escrito en el modelo establecido para ello y se dirigirán a la Dirección, única competente para autorizar las vacaciones para el personal.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como no laborales para los/as trabajadores/as siempre que las necesidades de la empresa lo permita. Aquellos/as que no pudieran disfrutar de los mismos tendrán derecho a ellos en otra fecha teniéndose en cuenta los períodos de actividad de la empresa.

Artículo 15. Permisos.

El personal de la empresa, previo aviso y justificación por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. No precisa justificante.
- b) El tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Precisa justificante.
- c) Tres días por el nacimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Precisa justificante.
- d) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o de afinidad (*) y 2 días en el caso de que se produzca en el 3.º grado de consanguinidad o afinidad. El período se aumentará en un día cuando requiera desplazamiento fuera de la provincia del lugar de trabajo. Precisa justificante.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos señalados más adelante. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Quienes ejerzan el derecho de acumulación de horas de lactancia, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 16 días laborales con la misma finalidad a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad o en su caso por paternidad (el número de días laborales se mantendrá mientras se mantenga la jornada semanal de 37,5 horas de trabajo efectivo).

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen, no pueden disfrutarlo los dos, ni a la vez, ni uno a continuación del otro.

- f) Un día por traslado del domicilio habitual. Se precisa solicitud motivada.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A modo de ejemplo:
 1. Asistencia a Juicio: Se precisa Justificante.
 2. Electores/as: Se precisa Justificante.
 3. Presidentes/as, Vocales, Apoderados/as, interventores/as. Tendrán derecho al día de la votación y a una reducción en 5 horas de la jornada del día siguiente al de dicho acto. Se precisa Justificante.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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

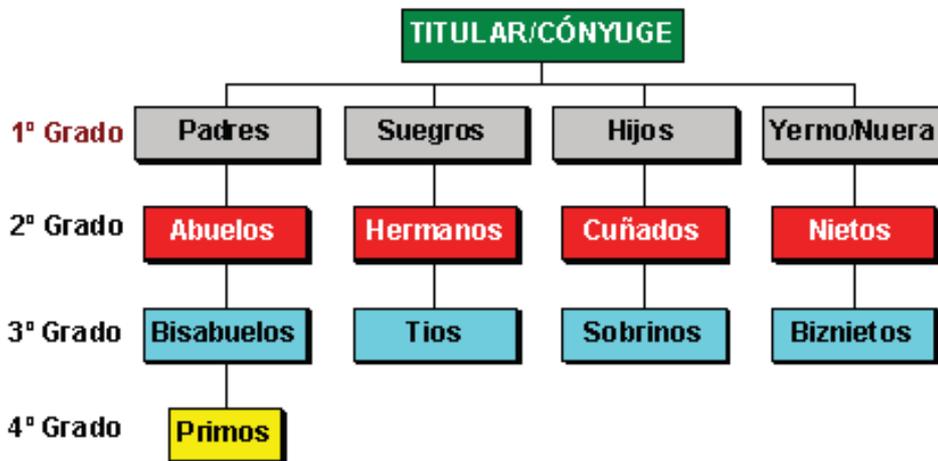
i) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado e) de este artículo.

j) El tiempo indispensable para otros motivos tales como, asistencia al/la médico/a para trabajador/a o personas dependientes, gestiones legales (DNI, Pasaporte, Notaría, etc.), concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, hasta un máximo de 5 jornadas al año (cómputo total). Se precisa Justificante con hora y entrada de salida.

k) Un permiso retribuido para el cuidado de mayores a cargo del trabajador/a de 5 días al año, debiendo justificarse que ello es consecuencia de un tratamiento, enfermedad, deficiencia...

(*)

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Artículo 16. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un/a discapacitado/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en dicho artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a 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, previstos en este convenio, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al/la empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 17. Licencias.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio, podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes, ni superiora seis.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Las licencias sin sueldo serán aceptadas «dependiendo de las necesidades de la empresa».

Artículo 18. Situación de Incapacidad Temporal.

En los casos de IT derivadas de enfermedad común se adapta a lo recogido en la normativa laboral que le afecte y sea de referencia.

En los casos de IT derivados de enfermedad común y siempre que exista hospitalización por dichas causas, las empresas vendrán obligadas a complementar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador, y solo, mientras dure la situación de hospitalización. Este complemento solo será abonado en el caso de que el trabajador tenga derecho a la prestación de IT derivada por enfermedad común, según la regulación legal vigente en cada momento.

En los casos de IT derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, acreditados por el organismo competente, la empresa como complemento a la prestación económica derivada por dichas contingencias completará la cantidad necesaria para que la prestación alcance hasta el 100% de la base reguladora del trabajador/a a partir del primer día de la baja y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 19. Maternidad y lactancia.

Se adapta a lo recogido en la normativa laboral de referencia.

Artículo 20. Excedencias.

La excedencia voluntaria podrá ejercitarla aquel trabajador/a que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa, deberá solicitarla por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. La duración de la excedencia voluntaria oscilará entre, como mínimo cuatro meses y no superior a cinco años.

Cuando la excedencia se solicite por un periodo inferior a su duración máxima pueden solicitarse prórrogas sucesivas. La solicitud de prórroga debe presentarse antes de que finalice el periodo de excedencia solicitado inicialmente. En el escrito de solicitud deberá de indicar la fecha de inicio y su duración.

El trabajador en esta situación no tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sino únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igualo similar categoría que hubiera o se produjera en la empresa.

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

El periodo durante el que el trabajador permanece en situación de excedencia voluntaria no es computable a efectos de antigüedad.

Excedencia para el cuidado de hijos. Los trabajadores pueden solicitar una excedencia para atender al cuidado de cada hijo menor de 3 años ya lo sea por nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque sea provisional. La duración de esta excedencia es de un máximo de 3 años desde las siguientes fechas:

- En el caso de hijo por nacimiento: la fecha del nacimiento.
- En el caso de hijo por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque sea provisional: la fecha de la resolución judicial o administrativa.

El periodo de excedencia puede iniciarse en cualquier momento entre el nacimiento del hijo o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa y hasta que este cumpla 3 años, pudiendo prorrogarse hasta ese límite si inicialmente se solicitó por un periodo inferior.

Aunque es un derecho del trabajador/a debe de ser solicitado por escrito.

Si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Faecta limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año de excedencia para el cuidado de hijos menores de tres años, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La reserva de su puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, o de 18 meses si tiene la categoría especial.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia para el cuidado de hijos menores de tres años, es computable a efectos de antigüedad.

Excedencia por cuidado de familiares. Los/as trabajadores/as podrán solicitar una excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida por alguna de las siguientes razones: edad, accidente, enfermedad y discapacidad. Entre los familiares que por razón de edad no pueden valerse por sí mismos deben incluirse los hijos mayores de 3 años.

Teniendo la misma regulación, derechos, consecuencias, requisitos y demás que la excedencia para el cuidado de hijos menores de tres años.

La excedencia forzosa, Se concederá por la designación o elección de cargo público, que debe de ser político temporal. La duración de esta excedencia será la del ejercicio del cargo. El/La trabajador/a deberá solicitar la reincorporación en el plazo de 30 días naturales, o de 1 mes, a partir del cese en el ejercicio del cargo.

Se mantiene el derecho de reserva del puesto de trabajo y el plazo computa a efectos de antigüedad.

Artículo 21. Formación.

Cuando sea necesario que el personal sujeto a este convenio realice cursos de formación para el puesto de trabajo que ocupa, y con el objeto de conciliar con la vida familiar la formación, se realizarán dichos cursos de forma semi presencial o a distancia, y en el caso de no ser posible, se estudiará la opción de poder compatibilizarlos con horas de trabajo efectivo, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

TÍTULO VI

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 22. Salario base.

El salario base para cada categoría profesional en jornada de trabajo establecida de acuerdo con Anexo I del presente Convenio de empresa será el que figura en la tabla salarial.

Artículo 23. Complementos salariales. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad quedan establecidos en Trienios sobre el salario base del convenio de conformidad con la siguiente escala:

Trienios	% acumulado
PRIMERO	4,5
SEGUNDO	9
TERCERO	11,43
CUARTO	13,86
QUINTO	16,29

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de Marzo:

Devengo: Del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo. Del año corriente.

Pago: A percibir el 20 de marzo.

Paga de Verano:

Devengo: Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio. Del año corriente.

Pago: A percibir el 20 de junio.

Paga de Navidad:

Devengo: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año corriente.

Pago: A percibir el 20 de diciembre.

La cantidad a abonar podrá prorratearse mensualmente si así lo acuerdan la empresa y el/la trabajador/a. Tendrá efecto el prorrateo por defecto.

La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base más antigüedad.

Así mismo se establece, en concepto de Bolsa de Vacaciones, una cantidad equivalente a quince días de salario base más antigüedad, efectuándose el pago de dicha suma mensualmente prorrateado en nómina.

Artículo 23. Plus de ropa profesional.

Se establece un plus de ropa profesional con el fin de ayudar a la adquisición de las prendas de vestir. Su cuantía será la que figura en el Anexo I y se abonará en todas las pagas ordinarias (doce mensualidades).

Artículo 24. Plus de transporte.

Por parte de la empresa, se abonará en concepto de ayuda al transporte, a todos sus trabajadores/as, la cantidad de 4,50 euros por día efectivo de asistencia al trabajo.

Descontándose dicho importe por cada falta de asistencia al trabajo aún justificada.

Artículo 25. Salidas y dietas.

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador/a fuera de la localidad dónde se encuentra el centro de trabajo, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción que expresamente se fijan en (0,19 euros) por kilómetro, una dieta por importe de (18 euros) día cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de (36 euros) día cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

La empresa en caso de pernoctación pagará aparte el alojamiento. Será necesario justificar todo.

Artículo 26. Bolsa de estudios.

Los/as trabajadores con hijos a su cargo percibirán una cuantía de 284 euros anuales por cada hijo/a en concepto de ayuda escolar, desde el momento de la incorporación de la madre o padre al puesto de trabajo, hasta la edad de 16 años inclusive. Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de septiembre. Será incrementada en años sucesivos según el IPC.

Dicha cuantía se percibirá en función de los meses trabajados en el año, siendo su devengo de carácter anual. Computándose desde el uno de octubre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

Artículo 27. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refieren el párrafo segundo del presente artículo. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales y los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

TÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 28. Régimen disciplinario.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 29. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el/la trabajador/a se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 30. Faltas leves.

Se considerará faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 31. Faltas graves.

Se considerará faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular enfermedad para ausentarse del trabajo y no remitir a la empresa justificante médico.
4. Cambiar, mirar o revolver los enseres personales de los/as compañeros/as sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. La realización de comentarios sexistas y/u ofensivos.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Se considerará faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los/as demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
7. Haber recaído sobre el/la trabajador/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor/a.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
11. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
12. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando impliquen riesgo de accidente grave.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre.
14. La reiteración en la realización de comentarios sexistas y/u ofensivos.

Artículo 33. Régimen de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as las que se refieran a faltas graves y muy graves.

La imposición de sanciones requerirá comunicación escrita motivada al/la trabajador/a.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y en la Empresa.

Artículo 35. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 36. Seguridad y salud.

En esta materia, se estará a lo establecido normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento, sus modificaciones y actualizaciones.

Artículo 37. Deberes del empresario/a.

El/la trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Los/as trabajadores/as tienen el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

TÍTULO IX

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 38. Póliza de seguros.

La empresa se compromete a contratar póliza de seguros que cubre el riesgo de muerte o gran invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente, con entidad aseguradora por importe de 30.000 euros de indemnización a favor de sus beneficiarios/as de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos/as legales, a formalizar en los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en Boletín Oficial correspondiente, entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.

Los riesgos cubiertos son:

Muerte por Accidente 24 horas.

Incapacidad Permanente Absoluta 24 horas.

Gran Invalidez 24 horas.

Cubre tanto accidentes en el trabajo como fuera del mismo.

TÍTULO X

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 39. Anticipos a cuenta.

Los/as trabajadores/as fijos/as de plantillas y los/as contratados/as con más de tres años de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de las siguientes circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un período de convalecencia superior a los 60 días, o hospitalización por igual período, del/la trabajador/a, su cónyuge, e hijos/as no emancipados/as.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos/as no emancipados/as.
- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador/a.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, etc., debiendo ser deducidas de la nómina.

La devolución de los anticipos será en un plazo máximo de devolución para un anticipo de una mensualidad en seis meses, para dos mensualidades en doce meses y para tres en dieciocho meses.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

TÍTULO XI

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Artículo 40. De la Comisión.

Se constituye una Comisión de Seguimiento y Control del presente Convenio con representación paritaria compuesta por cuatro miembros, dos por la empresa y dos por la representación de los/as trabajadores/as. Por parte de los/as trabajadores/as:

El representante de los/as trabajadores/as y un/a trabajador/a designado/a por la Asamblea de trabajadores/as.

Por parte de la empresa: el/la Directora/a General como persona representante de la empresa y otra persona a quien autorice la empresa. Los acuerdos se adoptarán en todo momento por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que las cláusulas de este convenio. La Comisión habrá de reunirse, al menos una vez al año en el mes de septiembre. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones:

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y Seguimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
3. A instancia de alguna de las partes: Mediar y/o intentar conciliar y arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo podrán suscitarse en aplicación de este Convenio de Empresa.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio de Empresa se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudiesen plantearse en relación a la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello no fuera posible, emitan dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que el marco de las competencias se promuevan ante la Comisión de Seguimiento y Control, habrá de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

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

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. Por su parte, la Comisión de Seguimiento y Control, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a dos días hábiles al/la proponente.

La Comisión de Seguimiento y Control, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se firma el presente Convenio por cuadruplicado ejemplar en Sevilla a 10 de marzo de 2014.

ANEXO I

1.1. TABLA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I

- SUBDIRECTOR/A
- DIRECTOR/A DE ÁREA
- DIRECTOR/A PROVINCIAL
- COORDINADOR/A TERRITORIAL

GRUPO II

- JEFE/A DE ÁREA
- JEFE/A UNIDAD GESTIÓN
- TÉCNICO/A T. SUP.
- TÉCNICO/A T. MEDIO

GRUPO III

- TÉCNICO/A GESTIÓN

GRUPO IV

- ADMINISTRATIVO/A 1.^a

1.2. TABLA SALARIAL

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS DE ROPA
GRUPO 1		
SUBDIRECTOR/A	1.925,89	91,31
DIRECTOR DE ÁREA	1.803,89	91,31
COORDINADOR PROVINCIAL	1.664,44	91,31
COORDINADOR TERRITORIAL	1.764,00	91,31
GRUPO 2		
JEFE/A DE ÁREA	1.503,01	91,31
TÉCNICO/A UNIDAD DE GESTIÓN	1.291,10	91,31
TÉC. TITULADO/A SUPERIOR	1.183,94	91,31
TÉC. TITULADO/A MEDIO	1.120,40	91,31
GRUPO 3		
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1.099,42	91,31
GRUPO 4		
ADMINISTRATIVO/A 1. ^a	1.050,12	91,31

PLUS DE TRANSPORTE: 4,50 €.