

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fuertemant que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fuertemant, S.L. (Cód. 71100182012012), recibido en esta Dirección General de Relaciones Laborales en fecha 12 de julio de 2012, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 4 de julio de 2012 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Esta Dirección General de Relaciones Laborales

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 18 de septiembre de 2012.- El Director General, Francisco Javier Castro Baco.

CONVENIO COLECTIVO DE FUERTEMANT, S.L., PARA LOS AÑOS 2010 A 2014

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo, de ámbito interprovincial, afectará a todos los centros de trabajo de Fuertemant, S.L., dedicada a la actividad mantenimiento integral de instalaciones, independientemente de la provincia en la que esta realice su actividad.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal de la empresa, ya sea fijo, eventual o interino, así como al personal de nueva contratación.

Artículo 3.º Duración y vigencia.

El presente convenio, sin perjuicio de su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial» que corresponda, entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2014, y se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con al menos un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento.

Expirada la vigencia del presente Convenio Colectivo habiendo sido el mismo objeto de denuncia, deberán iniciarse las negociaciones con la finalidad de suscribir un nuevo Convenio en los plazos establecidos en el artículo 89.º 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Iniciada la negociación de un nuevo Convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de los doce meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación de un nuevo Convenio, antes indicado, este concluyese sin acuerdo, las partes someterán la controversia al procedimiento de Conciliación Mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del Convenio.

Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto, no será válida la aplicación parcial o aislada de ninguna de ellas.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio fuese anulada por la Autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de las cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

Artículo 5.º Contrataciones.

Las contrataciones del nuevo personal se llevarán a efecto de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

La duración del período de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y grupos profesionales superiores y de dos meses para el resto de los trabajadores.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación al personal contratado bajo la modalidad de Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que se regirán en lo que respecta al período de prueba por lo que se establezca en la regulación específica del referido contrato.

Artículo 6.º Jornada de Trabajo, distribución irregular y guardias.

6.1. Jornada ordinaria y distribución irregular.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será 1.800 horas de trabajo efectivo anuales, que se corresponden, en general, con 40 horas de trabajo efectivo a la semana.

El descanso entre jornadas será como mínimo de doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo, no podrá ser superior a nueve horas diarias.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpido.

Dada la actividad a la que se dedica la empresa, el proceso productivo de la misma tiene carácter continuo durante las veinticuatro horas del día, por lo que la fecha de disfrute del descanso semanal podrá coincidir con cualquier día de la semana.

Sin perjuicio de lo anterior y dado que por la actividad de la empresa, pudiesen producirse acumulación de tareas en periodos punta de actividad, se podrá distribuir irregularmente la jornada de trabajo. En tales casos, el descanso entre jornada podrá quedar reducido a diez horas, acumulándose las dos horas restantes para su disfrute de forma conjunta, dicha acumulación deberá realizarse de forma que por cada ocho horas se conceda un descanso compensatorio, el cual, en caso de mediar acuerdo, podrá disfrutarse acumulado a un descanso semanal o al período de vacaciones anuales.

En los supuestos de distribución irregular de la jornada, el descanso semanal podrá quedar reducido a un día y medio consecutivo. En tales casos el trabajador disfrutará de forma acumulada del medio día de descanso semanal que hubiese dejado de disfrutar, dicho disfrute acumulado se programará en un período no superior a cuatro semanas.

En los casos en los que el trabajador como consecuencia de las necesidades productivas de la empresa se vea obligado a prestar servicios en día señalado como festivo, que no coincida con los señalados para el disfrute del descanso semanal, percibirá la cantidad adicional de 75 euros por día trabajado en festivo. En cualquier caso, se respetarán los tiempos de descanso semanales.

Como quiera que el ámbito de actuación territorial en el que la Empresa presta servicios, excede de la provincia de Málaga en la que radica su sede social afectando a varias provincias, se considerarán por festivos locales aquellos que correspondan a la localidad en la que radique el centro de trabajo al que se encuentre afecto el trabajador. Si el trabajador tuviese la condición de móvil o prestase servicios en un centro de trabajo itinerante, se considerarán festivos locales los que correspondan a la localidad en la que radica el domicilio social de la Empresa.

6.2. Disponibilidad y servicios especiales.

Se entenderá como situación de disponibilidad, aquella en la que se encuentre el trabajador que, sin realizar trabajo efectivo, esté disponible en orden a poder atender urgencias y/o avisos, que puedan producirse entre las 23,00 y las 7,00 horas. Tal situación de disponibilidad se producirá de forma localizada, esto es, el trabajador que esté en dicha situación, no se encontrará físicamente en el centro de trabajo, si bien dispondrá de un teléfono móvil que le será proporcionado por la Empresa, debiendo desplazarse al centro o domicilio del cliente donde se produzca la urgencia o aviso.

Al trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad, se le abonará un plus de Disponibilidad, por los días en los que efectivamente realice el mencionado servicio en la cuantía establecidas en las tablas salariales. Tales cantidades le serán satisfechas por periodos mensuales.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. El mencionado calendario podrá ser alterado o en su caso

concretado, adaptándolo a las necesidades productivas de la empresa y/o a las situaciones de disponibilidad del personal, en orden a suplir situaciones de incapacidad, vacaciones, ausencias justificadas, etc.

Artículo 7.º Traslados y movilidad geográfica.

Dada la actividad de multiservicios a la que se dedica la empresa y como quiera que los servicios de mantenimiento integral que constituyen su objeto, se prestan en las instalaciones de los clientes de la misma, los centros de trabajo podrán coincidir con las instalaciones de los clientes, o ser móviles o itinerantes.

Los trabajadores que presten servicios en centros móviles o itinerantes de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser desplazados o trasladados a las localidades en las que radiquen las instalaciones de los clientes para los que se lleve a cabo la actividad de mantenimiento integral. En tales casos, no resultará exigible preavisar el desplazamiento o en su caso, el traslado con la antelación, ni atendiendo a las formalidades establecidas en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos de desplazamiento durante el periodo al que se circunscriba el desplazamiento serán de cargo de la Empresa los gastos de viaje, estancia y manutención en los que incurran los trabajadores, en tales casos, la empresa podrá optar por abonar los importes que se concretan en la tabla salarial en concepto de dietas o, en su caso facilitar el alojamiento y abonar directamente los gastos de manutención que pudiesen producirse.

Medidas específicas de integración a favor de la trabajadora objeto de violencia de género.

Las vacantes que pudieran producirse en otra localidad distinta a la de residencia de la trabajadora, serán ofertadas en primer lugar, a la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género, que se vean obligada/s a abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que prestaba/n sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, teniendo ésta/s preferencia frente al resto de candidatos/as, para ocupar la plaza vacante en el caso de que la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género ostente el grupo profesional correspondiente al puesto vacante.

El traslado que obedezca a las causas descritas en el párrafo precedente, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales, la empresa tendrá obligación de reservar a la trabajadora el puesto que anteriormente ocupaba. Concluido el mencionado período, la trabajadora, deberá optar en el plazo de quince días hábiles siguientes, por regresar a su anterior puesto de trabajo, o por continuar en el nuevo. Si no se efectuara opción expresa en el plazo indicado, se entenderá que se opta por permanecer en el nuevo puesto. Efectuada la opción por permanecer en el nuevo puesto, o transcurrido el plazo antes indicado sin que se efectúe opción expresa, decaerá la obligación de reserva de su anterior puesto de trabajo.

Artículo 8.º Vacaciones y licencias.

8.1. Vacaciones.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a veintitrés días laborales de vacaciones anuales. De mediar acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá disfrutar el período vacacional dividido en dos periodos de 10 y 13 laborables.

El señalamiento de las fechas de disfrute de las vacaciones, se establecerá en virtud de acuerdo adoptado por la empresa y el trabajador atendiendo a las siguientes consideraciones:

1.º Los trabajadores que presten servicios durante todo el año en un mismo centro programarán las vacaciones coincidiendo con el período de menor actividad del centro.

2.º Se excluye como período vacacionable, salvo acuerdo expreso entre las partes, el mes de agosto por ser el que coincide con el mayor volumen de actividad en la empresa.

El personal que empiece a trabajar en la empresa dentro del año natural, disfrutará de un período vacacional proporcional al período trabajado.

8.2. Licencias.

El trabajador previo aviso efectuado con la suficiente antelación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los supuestos en los que se indican a continuación y durante los tiempos que se especifican. En cualquier caso será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente del hecho causante.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa.

h) Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración de esta se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho podrá por voluntad propia puede sustituirlo por una reducción de su jornada, en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Procedimiento a seguir al objeto de solicitar la acumulación del periodo de lactancia en jornadas completas y reducción de jornada.

El objetivo de este procedimiento es establecer las pautas para el reconocimiento del derecho que le asiste en el caso de solicitar la acumulación de la reducción en jornadas completas.

El trabajador que quiera acogerse a la acumulación del periodo de lactancia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación no inferior a diez días hábiles a la fecha del inicio del disfrute del permiso de forma acumulada. En dicha comunicación el trabajador notificará a la empresa si en el momento de su reincorporación tras el descanso maternal va a solicitar alguna reducción de su jornada en los términos que se establecen en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Necesariamente, el trabajador antes de hacer uso de este derecho disfrutará de las vacaciones y festivos pendientes a la fecha de la reincorporación tras el descanso.

Una vez disfrutadas éstas, comenzará a disfrutar de las jornadas reales que resulten de aplicar la acumulación de las mismas sobre la base del siguiente criterio:

Al trabajador, fuere cual fuere la modalidad de contratación, la empresa le reconocerá el derecho a la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia, disfrutando de dicho permiso, de forma ininterrumpida una vez finalizado el descanso maternal y las vacaciones a las que tuviere derecho.

En los supuestos de parto múltiple este derecho se incrementarán proporcionalmente por cada hijo.

El departamento de Recursos Humanos una vez recibida la solicitud por escrito informará a la trabajador/a en cuestión de los días por lactancia que le correspondería.

Una vez reconocida la acumulación el Jefe de Departamento rellenará el correspondiente parte de licencia en el que informará al departamento de Recursos Humanos de los días de inicio y fin de la acumulación.

i) Paternidad.

Los trabajadores que así lo deseen podrán acogerse a la Suspensión del contrato de trabajo por Paternidad y percibir la Prestación de Paternidad regulada por la Ley para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres de acuerdo a los siguientes puntos:

La duración de la prestación de paternidad es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos días más, por cada hijo a partir del segundo.

Dicha prestación será 20 días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzcan en una familia numerosa o que, por tal motivo, adquiera dicha condición o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%. (A efectos de la consideración de familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas.)

El ejercicio de este derecho se podrá hacer durante el periodo comprendido entre la finalización de la licencia por nacimiento de hijo prevista en el presente Convenio Colectivo y hasta que finalice la baja maternal de la madre o inmediatamente después de la finalización de esta.

Procedimiento a seguir para solicitar el permiso de paternidad.

El trabajador debe comunicar por escrito a la empresa con una antelación no inferior a diez días hábiles a la fecha del inicio del disfrute del permiso, dándose contestación a la misma una vez recibida esta.

Para justificar el hecho causante (nacimiento), debe aportar como documentación justificativa: Informe de maternidad o certificado del hospital donde se produzca el nacimiento y fotocopia del libro de familia o documento que lo sustituya.

A continuación el trabajador se dirigirá personalmente a la oficina correspondiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social para presentar la solicitud de prestación de paternidad (debidamente rellenada) acompañada de la documentación que legalmente se solicita.

Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de Horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada establecida en el artículo seis de este Convenio. Se dará preferencia a la compensación de las horas extraordinarias con descansos frente al abono de las mismas. De procederse a la compensación de las horas extraordinarias realizadas con descansos, procederá el otorgamiento de un día de descanso compensatorio (ocho horas), por cada seis horas extraordinarias realizadas a programar en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de tales horas.

Las horas extraordinarias se abonarán a los valores establecidos en el Anexo I de este Convenio coincidente con el valor de las horas ordinarias, salvo en aquellos supuestos en las que las mismas se produjeran en el período comprendido entre las 10,00 p.m. y las 06,00 a.m., en cuyo caso tendrán un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 10. Estructura de las retribuciones.

Los importes de las distintas retribuciones que se contienen en el presente artículo, serán las que se reflejan en el Anexo Primero del presente Convenio Colectivo comprensivo de las tablas salariales.

Salario base: Parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo sin atención a otras circunstancias, de naturaleza salarial.

Complemento absorbible. Las mayores retribuciones sobre las establecidas en el presente convenio de las que venían disfrutando los trabajadores subrogados por la empresa al momento de operar tal subrogación, se integrarán en un complemento absorbible, el cual se mantendrá ad personam.

El personal no subrogado o/y de nueva contratación, no percibirá dicho complemento.

Plus de transporte: Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial y por tanto excluido de cotización a la Seguridad Social en las cuantías que establezca la legislación vigente en cada momento, dicho concepto compensa los gastos desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo al que figure adscrito.

Su importe será el establecido en las tablas salariales anexas, y se prorrateará en 12 mensualidades, excluyéndose por tanto su abono en las dos gratificaciones extraordinarias.

Suplidos: Al objeto de cubrir los gastos en los que incurran los trabajadores de la empresa como consecuencia o con ocasión del trabajo, cuando en razón a la prestación del mismo se vean obligados a desplazarse fuera del lugar donde se encuentre el centro de trabajo al que figuren adscritos, la empresa correrá con los gastos de manutención y estancia en los que se incurra. Las cuantías máximas de los gastos de manutención y estancia a reembolsar por la Empresa se fijan en el Anexo núm. II del presente convenio.

Procedimiento para el reintegro de gastos o suplidos:

Para su abono, el trabajador presentará el formulario establecido al efecto llamado «Nota de gastos por desplazamientos», donde indicará los días y lugares de desplazamiento, así como su razón o motivo, adjuntando los justificantes de todos los gastos que solicita le sean abonados.

Dicha nota de gastos se presentará en el Departamento de Personal, con el visto bueno de su jefe inmediato.

Las Notas de gastos presentadas antes del día 20 de cada mes, se abonarán en la nómina de dicho mes. Las presentadas después del día 20, se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Gratificaciones extraordinarias: El personal afectado por el presente convenio Colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias en cuantía cada una de ellas de una mensualidad del salario base. Dicha cantidad se percibirá prorrateada en doce mensualidades.

Estas gratificaciones se harán efectivas al/la trabajador/a que hubiese ingresado en el transcurso de un mes natural, en la parte proporcional a los días trabajados en el mes de referencia.

Artículo 11. Enfermedad, accidente y seguro colectivo.

Incapacidad temporal.

El trabajador que sea declarado en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por el subsidio de I.T., por la diferencia existente entre la indicada prestación y el 100% de los conceptos salariales de devengo mensual percibidos por el trabajador el mes anterior a la producción de la situación de baja, exclusión hecha de las cantidades que hubiera

podido percibir por horas extraordinarias y por el concepto compensatorio correspondiente a la realización de trabajo en día festivo. Dicho complemento se abonará desde el primer día de baja y por un período máximo de dieciocho meses a contar desde la fecha de la primera baja.

En las situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador que acredite un período de prestación de servicios para la empresa de al menos dieciocho meses, tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por el subsidio de I.T., por la diferencia existente entre la indicada prestación y el 100% de los conceptos salariales de devengo mensual percibidos por el trabajador el mes anterior a la producción de la situación de baja, exclusión hecha de las cantidades que hubiera podido percibir por horas extraordinarias y por el concepto compensatorio correspondiente a la realización de trabajo en día festivo. Si por el contrario el período de prestación de servicios del trabajador, es inferior a dieciocho meses, no tendrá derecho a percibir complemento alguno, percibiendo las prestaciones establecidas en la normativa de general y de pertinente aplicación.

Seguro de accidente. La empresa contratará con cargo exclusivo a ésta, un seguro de accidente para sus trabajadores, siendo las contingencias protegidas la declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, derivadas de accidente de trabajo. La cuantía de la cantidad a satisfacer al trabajador que fuese declarado en alguna de las situaciones antes indicadas con cargo a la referida póliza ascenderá a la suma de 28.000,00 euros.

Artículo 12. Grupos profesionales.

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa/autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

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

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimiento, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa y autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones y grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

c) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

e) 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.

f) 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.

Clasificación profesional.

- Grupo profesional 0.

- Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, producción y comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

- Puestos de trabajo y funciones:

Director, se encargará de dirigir el funcionamiento de la empresa, de acuerdo con las políticas y normas definidas por la compañía, garantizando el logro de los objetivos establecidos mediante la actividad planificada de la organización y del personal.

- Grupo profesional 1

- Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

- Puestos de trabajo y funciones:

Coordinador de Mantenimiento, se encargará de elaborar y organizar los planes de mantenimiento de las instalaciones de las empresas, así como también proponer y realizar modificaciones técnicas en las instalaciones para la optimización y mejora de las mismas.

Controller de Energía se encargará de elaborar y organizar los presupuestos de energía de todas las empresas, así como también proponer modificaciones técnicas en las instalaciones para la optimización y mejora de las mismas.

Técnico Comercial, coordinará acciones comerciales, organizando visitas a clientes actuales y potenciales, promocionando los servicios y productos de la Empresa.

- Grupo profesional 2.

- Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

- Puestos de trabajo y funciones:

Coordinador de Zona: Planificar, controlar y ejecutar el mantenimiento de las instalaciones, garantizando el correcto funcionamiento de las instalaciones y maquinarias de los centro de trabajo.

Técnico Electromecánico: Instalar, mantener y reparar los equipos, maquinarias e instalaciones en óptimas condiciones operativas, así como reparar y efectuar seguimiento de las mismas.

Técnico Frigorista: Instalar, mantener y reparar los equipos, maquinarias e instalaciones de refrigeración y similares, así como llevar a cabo el programa preventivo a todas las áreas del centro de trabajo.

Coordinador de Limpieza: Dirigir, controlar y supervisar el conjunto de las tareas que contenga el servicio de limpieza contratado.

- Grupo profesional 3.

- Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

- Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- Puestos de trabajo y funciones:

Responsable de Producción: Ejecutar el contrato de mantenimiento y energía atendiendo a las condiciones marcadas en el mismo.

Gobernanta: Ejecutar el contrato de limpieza atendiendo a las condiciones marcadas en el mismo.

- Grupo profesional 4.

- Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

- Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Formación Profesional de Grado Medio y/o Superior, con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Puestos de trabajo y funciones:

Oficial de Mantenimiento: Realizar de manera cualificada el mantenimiento de las instalaciones del establecimiento, bajo la supervisión del Responsable de Producción.

Jardinero: Realizar de manera cualificada las tareas de jardinería de las instalaciones del establecimiento, bajo la supervisión del Responsable de Producción.

Administrativo: Realizar la gestión administrativa.

- Grupo profesional 5.

- Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, con supervisión, aunque requiere conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

- Formación: Graduado en ESO, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Puestos de trabajo y funciones:

Auxiliar de Mantenimiento: Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones del establecimiento.

- Grupo profesional 6.

- Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Realizar tareas con escasa formación o conocimientos muy elementales.

- Formación: Graduado en ESO, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Puestos de trabajo y funciones:

Limpiadora: Encargarse de manera no cualificado de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de las instalaciones.

Auxiliar Administrativo: Apoyar en la realización de la gestión administrativa.

Vigilante de Instalaciones: Controlar que no existan anomalías en el funcionamiento de las instalaciones.

- Grupo profesional 7.

- Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

- Formación: Graduado en ESO o formación reglamentaria para el desempeño de su profesión.

- Puestos de trabajo y funciones:

Socorrista: Realizar tareas de vigilancia y salvamento en instalaciones deportivas, teniendo conocimiento de técnicas básicas de reanimación.

Hamaquero: Mantener y ubicar el mobiliario de playa, así como gestionar el servicio de hamacas.

Artículo 12. Faltas y sanciones.

12.1. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

12.2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

12.3. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá firmar el recibí de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de la empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

12.4. Faltas leves.

Serán faltas leves:

12.4.1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

12.4.2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

12.4.3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

12.4.4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

12.4.5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

12.4.6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

12.4.7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

12.4.8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

12.4.9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

12.4.10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

12.5. Faltas graves.

Serán faltas graves:

12.5.1 Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

12.5.2 Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

12.5.3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

12.5.4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

12.5.5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

12.5.6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

12.5.7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

12.5.8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

12.5.9. Emplear para uso propio artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

12.5.10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

12.5.11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12.5.12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

12.5.13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

12.5.14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

12.5.15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La

reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

12.5.16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

12.5.17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

12.5.18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

12.5.19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

12.6. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

12.6.1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

12.6.2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

12.6.3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

12.6.4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

12.6.5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

12.6.6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

12.6.7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

12.6.8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

12.6.9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

12.6.10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

12.6.11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.6.12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

12.6.13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

12.7 Clases de sanciones.

12.7.1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

12.7.2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

12.8 Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un periodo de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

La empresa dotará a su personal de ropa de trabajo adecuada a la labor que realiza, con obligación de su utilización por parte de los trabajadores.

La ropa de trabajo consistirá en dos uniformes (pantalón, camisa, chaqueta y polo) y un par de zapatos adecuados, sin perjuicio de las que por naturaleza específica del trabajo encomendado se exige en las disposiciones legales sobre Seguridad y Salud laboral.

Artículo 14. Revisión salarial.

Las tablas salariales correspondientes al año 2010 serán las que figuran incorporadas al texto de este convenio como Anexo núm. 1.

Año 2011. Los salarios a percibir durante el año 2011, serán el resultado de incrementar a la tabla salarial correspondientes al año 2010, el porcentaje en el que quede fijado el IPC interanual final correspondiente al año 2010, que con carácter definitivo publique el Instituto Nacional de Estadística.

Se incorpora la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2011 como Anexo núm. I.

Año 2012. Los salarios a percibir durante el año 2012, serán el resultado de incrementar a la tabla salarial correspondientes al año 2011, el porcentaje en el que quede fijado el IPC interanual final correspondiente al año 2011, que con carácter definitivo publique el Instituto Nacional de Estadística.

Se incorpora la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2012, como Anexo núm. I.

Año 2013. La revisión salarial a aplicar con efectos del 1.1.2013, se referencia al IPC real interanual del año 2012 y al índice de productividad laboral de 2012. De esta forma si el índice de productividad laboral resulta superior al 1,41 la revisión salarial a aplicar sobre los salarios del año 2012 será del IPC interanual final del año 2012 más un 0,5%, por el contrario, si el índice de productividad laboral es inferior al 1,41 la revisión salarial a aplicar será del 50% del IPC interanual del año 2012.

A estos efectos, se entenderá como productividad laboral, el cociente que resulte de dividir el importe total de las ventas o ingresos de la empresa (importe neto de la cifra de negocios) del año 2012, entre el coste social, entendiendo por este último la suma del importe de los gastos del personal propio, conformado por las retribuciones y salarios satisfechos así como el coste de la seguridad social, más el coste del personal ajeno o de proveedores de mano de obra o subcontratas, que englobaría el coste total de los servicios subcontratados en el año 2012.

Año 2014. La revisión salarial a aplicar con efectos del 1.1.2014, se referencia al IPC real interanual del año 2013 y al índice de productividad laboral del año 2013. De esta forma, si el índice de productividad laboral resulta superior al 1,41 la revisión salarial a aplicar sobre los salarios del año 2013 será del IPC interanual final del año 2013 más un 0,5%, por el contrario, si el índice de productividad laboral es inferior al 1,41 la revisión salarial a aplicar será del 50% del IPC interanual del año 2013. El cálculo de la productividad laboral se efectuará en la misma forma que para la revisión salarial del año 2013.

Artículo 15. Jubilación Parcial.

La Empresa y el Trabajador podrán acordar la jubilación parcial de este último, cumpliéndose en este caso los requisitos que vengan establecidos por la legislación vigente en el momento de dicha jubilación parcial.

Artículo 16. Extinción de la relación laboral.

Se establece que para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años, que extingan su contrato de trabajo con una edad superior a los 60 años, reciban una indemnización que consistirá en 30 días de salario si lleva ocho años de servicio en la misma más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. En todo caso, esta indemnización no será superior a 180 días de salario.

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria, fallecimiento del trabajador, declaración en situación de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, despido sea cual sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo, etc.) y la calificación del mismo (procedente, improcedente, nulo, etc.) o resolución del contrato a instancias del trabajador fundada en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Comisión paritaria.

De conformidad con lo establecido en la letra e) del núm. 3 del artículo. 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse individual y/o colectivamente por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen en las distintas provincias y/o comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución esté encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad Laboral o jurisdiccional o a los Sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

La comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, dos de ellos designados por la empresa y otros dos por los trabajadores. Se procederá a la designación de los miembros que integrarán tal comisión en reunión a celebrar en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrán concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de un asesor. La comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes integrantes de la misma, así como por los representantes de los trabajadores o sindicales que tuviesen implantación en la empresa. Planteada la cuestión litigiosa de que se trate ante la Comisión esta deberá reunirse al objeto de solventar la controversia en el plazo de los cinco días siguientes, debiendo dictar resolución en el plazo máximo de los cinco días siguientes. En caso de que la comisión no se reuniese o no dictase resolución expresa en los plazos antes indicados se entenderá agotado el trámite de sometimiento previo a la misma, pudiendo las partes plantear la controversia ante el órgano administrativo y/o judicial que tuviese competencias para la resolución de la misma.

La pertenencia a la comisión paritaria no dará derecho a la ampliación del crédito horario que tuviera reconocido el trabajador que forme parte de la misma, si este ostentare la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa.

Las decisiones adoptadas en el seno de la comisión paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Sistema de resolución de controversias para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo podrá efectuarse siguiendo el trámite establecido en el núm. 4 del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del órgano de representación de los trabajadores, haciendo entrega al mismo de la documentación acreditativa de la existencia de las causas que justifiquen la modificación pretendida, quedando aperturado un período de negociación.

El período de negociación no podrá tener una duración superior a quince días.

En el supuesto de que no existiese representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión integrada por igual número de miembros, designados, según su representatividad, por los sindicatos con implantación en la Empresa. En tal caso, la designación deberá realizarse en el plazo máximo de cinco días a contar desde que la empresa ponga de manifiesto la concurrencia de las causas antes indicadas, sin que la falta de designación interrumpa el plazo de quince días antes aludido.

Concluido el período con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas para que proceda la modificación de condiciones pretendida.

En el supuesto de que concluya el período de negociación sin acuerdo, se someterá la cuestión al procedimiento de Conciliación-Mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga. De concluir el proceso de conciliación mediación sin acuerdo, la empresa podrá notificar su decisión sobre la modificación colectiva de condiciones de trabajo, la cual surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a la fecha de su notificación, pudiendo la parte afectada por la medida proceder a su impugnación ante la Jurisdicción social en los términos y por los procedimientos establecidos legalmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Sistema de resolución de controversias para el caso de concluir el período de consultas sin acuerdo, en el proceso de inaplicación o descuelgue.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con la finalidad de solventar las discrepancias que se planteen en el período de consulta, se arbitra el siguiente sistema de resolución de conflictos:

1. De concluir el período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes afectadas por el descuelgue podrá someter las divergencias a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá resolver en el plazo máximo de los siete días siguientes al planteamiento de las discrepancias. Si transcurrido el indicado plazo no se alcanza acuerdo o no existe pronunciamiento expreso, las partes podrán someter la cuestión ante el SERCLA, en la forma establecida en la Disposición Adicional precedente.

2. Concluido el período de Conciliación Mediación ante el SERCLA sin que las partes alcanzase acuerdo, la empresa comunicará la decisión adoptada sobre el descuelgue, la cual podrá ser impugnada por la parte afectada por la medida ante la Jurisdicción Social.

ANEXO I

AÑO 2012

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MENSUAL	IMPORTE HORAS EXTRAS
GRUPO 0	1.940,26	323,38	112,32	2.375,96	
GRUPO 1	1.384,10	230,68	112,32	1.727,10	
GRUPO 2	1.320,28	220,05	112,32	1.652,65	12,84
GRUPO 3	1.259,78	209,82	112,32	1.581,92	12,65
GRUPO 4	1.146,76	191,00	112,32	1.450,08	12,65
GRUPO 5	1.033,77	172,18	112,32	1.318,27	12,65
GRUPO 6	675,21	112,54	112,32	900,07	6,56
GRUPO 7	641,40	106,90	112,32	860,62	6,24

AÑO 2011

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MENSUAL	IMPORTE HORAS EXTRAS
Grupo 0	1.893,69	315,61	109,69	2.319,00	
Grupo 1	1.350,88	225,15	109,69	1.685,72	
Grupo 2	1.288,59	214,76	109,69	1.613,05	12,53

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MENSUAL	IMPORTE HORAS EXTRAS
Grupo 3	1.230,26	205,04	109,69	1.544,99	12,35
Grupo 4	1.119,89	186,65	109,69	1.416,23	12,35
Grupo 5	1.009,54	168,26	109,69	1.287,49	12,35
Grupo 6	659,00	109,83	109,69	878,53	6,41

AÑO 2010

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MENSUAL	IMPORTE HORAS EXTRAS
Grupo 0	1.836,88	306,15	106,50	2.249,53	
Grupo 1	1.310,36	218,39	106,50	1.635,25	
Grupo 2	1.249,94	208,32	106,50	1.564,76	12,15
Grupo 3	1.194,43	199,07	106,50	1.500,00	12,00
Grupo 4	1.087,28	181,21	106,50	1.374,99	12,00
Grupo 5	980,14	163,36	106,50	1.250,00	12,00
Grupo 6	639,23	106,54	106,50	852,27	6,21

ANEXO II

Importes máximos autorizados para el pago de suplidos:

Manutención: Se abonarán los gastos de manutención en restaurantes y demás establecimientos de hostelería, debidamente justificados, aportando ticket o factura emitida por el establecimiento donde se efectúe el gasto a nombre del empleado, siempre que no excedan de los siguientes importes:

- Si el desplazamiento implica tener que alojarse en municipio distinto al del domicilio del trabajador: 53,34 euros/día, si se aloja en España; 91,35 euros/día, si se aloja en el extranjero
- Si el desplazamiento no supone tener que alojarse fuera del domicilio del trabajador: 26,67 euros/día.

Alojamiento: Se abonarán los gastos de estancia en hoteles y demás establecimientos de hostelería, debidamente justificados, aportando ticket o factura emitida por el establecimiento donde se efectúe el gasto a nombre del empleado, siempre que no excedan de los siguientes importes:

- Directivos: 100,00 euros/día, si se aloja en España; 174,70 euros/día, si se aloja en el extranjero
- Resto de personal: 50,00 euros/día, si se aloja en España; 87,35 euros/día, si se aloja en el extranjero

Locomoción: Se abonarán los gastos de transporte bajo los siguientes requisitos:

- Si el empleado utiliza transporte público, el importe justificado.
- Si el empleado utiliza transporte privado: El peaje debidamente justificado (ticket); el aparcamiento debidamente justificado (ticket); kilometraje: Cantidad que resulte de multiplicar el número de kilómetros recorridos por 0,19 euros si el vehículo es de su propiedad.
- Si el desplazamiento implica un viaje intercontinental en avión, se autoriza los siguientes gastos máximos: 1.800 euros (ida y vuelta).

ANEXO III

Plus de disponibilidad.

Año 2010: 10,00 euros.

Año 2011: 10,30 euros.

Año 2012: 10,54 euros.