CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AZAHARA SUR S.L. (2006 - 2008)

Título I. Disposiciones generales

Art.1. Ámbito funcional.-

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa AZAHARA SUR, S.L. y sus trabajadores.

2. AZAHARA SUR, S.L. con domicilio en Polígono Industrial Los Pedroches, Nave 83 de Córdoba, está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad la promoción, mediante el trabajo productivo, de la integración socio
laboral de personas con discapacidad relacionada con discapacidades mentales o con otro tipo de discapacidad, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. AZAHARA SUR, S.L. desarrolla en el mercado cualquier actividad productiva y/o de servicio de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o Convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo, pueden mencionarse las actividades de Ebanistería, Electrónica, Restauración y Limpieza.

Art.2. Ámbito territorial.-

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo que AZAHARA SUR, S.L. tiene en Córdoba, así como a cualquier otro que en el futuro pueda abrir en esta o su provincia.

Art.3. Ámbito personal.-

1 .El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de Azahara Sur S.L., tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) el personal directivo, entendiendo por tal, el que en el organigrama de la empresa esté en una posición superior a los responsables de departamento.

b) los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten

trabajos, estudios o colaboraciones con AZAHARA SUR, S.L.

c) el voluntariado social;

d) el personal que, contratado laboral o administrativamente o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, FAISEM o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en los centros de trabajo de AZAHARA, S.L.

Art.4. Partes firmantes y eficacia.-

1. Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa AZAHARA SUR, S.L. y la representación legal de los trabajadores.

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Art.5. Duración y denuncia.-

1. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2006 al 31 de Diciembre de 2008, entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. Las previsiones de contenido económico se aplicaran con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra, dos meses antes de la expiración de su vigencia.

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se mantendrán en vigor el presente Convenio.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales.

Art.6. Compensación y absorción.-

1. El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea

cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio; a tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del Convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

Art.7. Vinculación a la totalidad.-

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas por la autoridad competente, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio,

Art.8. Comisión paritaria.-

1. - Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

2.- A requerimiento de algunas de las partes, podrán participar asesores con voz pero sin voto.

Funciones de la Comisión:

a) Interpretación de las divergencias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación no vinculante de la comisión prevista en el Sistema Extrajudicial Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía –SERCLA- . El sometimiento a la conciliación/mediación no vinculante antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto Colectivo. La comisión se podrá reunir a petición de una de las partes, debiéndose convocar por escrito con veinticuatro horas de antelación a cada uno de los miembros de la misma haciéndose constar el orden del día.

Art.9. Principios de ordenación y organización del trabajo.-

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio-profesional del minusválido sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la Empresa sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal discapacitado.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas sometidas a ese carácter social del servicio, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportunos que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o los servicios que se desarrollen en la Empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

Título II. De la relación individual de trabajo

Capítulo I. Ingresos, contratación y período de prueba

Art.10. Capacidad y condiciones.-

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Cuando la Empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

Art.11. Contratación.-

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

2. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Art.12. Estabilidad en el empleo.-

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales al momento de entrada en vigor de este Convenio o que se suscriban durante su vigencia al amparo de cualquier normativa a actual o futura relativa al fomento de la contratación indefinida.

Art.13. Contratos formativos.-

1. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 70 **%** de la correspondiente según este Convenio a un trabajador que desempeñe sus mismas funciones o cometidos, y el 80 % en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

2. Contratos para la formación.

a) El número máximo de este tipo de contratos será el previsto en la normativa estatal sobre la materia.

b) En relación con las obligaciones formativas de la empresa, se podrán asignar a un mismo tutor entre 3 y 6 trabajadores contratados para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

c) La formación teórica de los contratados para la formación podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la empresa y las características del puesto ocupado.

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el Salario Mínimo Interprofesional.

e) La duración máxima de este tipo de contratos será de dos años. No obstante,

podrá preverse una duración de hasta cuatro años como máximo, cuando, debido al grado de minusvalía del trabajador y demás circunstancias personales y profesionales, el trabajador no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe si procede, del Organismo competente.

Art.14. Contratos para obra o servicio determinados.-

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que AZAHARA SUR, S.L. hubiera asumido en virtud de programa, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

Art.15. Contrato a tiempo parcial.

Contrato a Tiempo Parcial: Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, a excepción de los contratos de formación. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial, podrá realizarse de forma continuada o partida. Podrá solicitarse la conversión temporal de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Art.16. Período de prueba.-

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos, y de tres meses para el resto del personal.

4. Para el personal discapacitado el período de prueba tendrá una duración máxima de cuatro meses.

5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

6. Caso de que no se supere el período de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho

período –incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en los aparatados 3 y 4 de este artículo.

7. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo II. Clasificación profesional, movilidad y ascensos.

Art.17. Adscripción del personal.-

1.- Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedara clasificado atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales que posteriormente se identificaran.

2.- La movilidad funcional dentro del grupo Profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3.- El desempeño de unas determinadas funciones o el desarrollo de la presentación laboral en un determinado puesto de trabajo será factor determinante de la retribución a percibir, consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe,

Art.18. Clasificación profesional: grupos profesionales y niveles profesionales.

Grupos Profesionales.

1.- El Grupo Profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones profesionales y/o actividades asociadas o relacionadas.

2.- La aptitud profesional requerida para la integración de un determinado Grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

3.- El personal afectado por el presente Convenio quedara integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

· Grupo I Administración y Gestión.

· Grupo II Técnicos y Operarios.

4.- Los Grupos Profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinaran las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes y que, con carácter ejemplificativo y no exhaustivo, se enumeran en Anexo II.

5.- Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada grupo funcional se ordenaran en niveles conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

6.- Con indepencia del nivel que tenga reconocido, entre los cometido que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de estas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

7.-El desempeño de las funciones de Jefatura (departamento y/o equipo) será en todo caso de libre designación por parte de la dirección entre el personal que tenga reconocido el Nive1, Nivel 2, Nivel 3 ó Nivel 4, devengándose, en su caso, el complemento salarial especifico por especial responsabilidad.

Grupo I. Administración y Gestión.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

Grupo II. Técnicos y Operarios.

Pertenecen a este grupo los empleados que dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

Niveles Profesionales.

1.- Los niveles profesionales clasifican, ordenan y aglutinan dentro de cada grupo funcional aquellas categorías, puestos de trabajo y/o funciones que requieren análogos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel 1.- Funciones de organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades, así como de control de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión; titulación académica de grado superior o medio o excepcionalmente, 3 años de experiencia en un puesto de similares características.

Nivel 2.- Funciones que implican coordinación y supervisión de tareas

homogéneas relativas a un oficio o profesión; desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Titulación académica especifica para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel 3.- Tareas de ejecución autónoma con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado con asunción de la responsabilidad de los resultados. Trabajo en equipo con funciones de coordinación de otros trabajadores. Formación teórica especifica en el puesto de trabajo o experiencia profesional equivalente.

Nivel 4.- Puestos de trabajo que implican el desempeño de tareas ejecutadas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza con conocimiento profesionales. Podrán asumir funciones básicas de coordinación de otros operarios de igual nivel o inferior en el desarrollo de tareas simples.

Nivel 5.- Funciones básicas de la profesión u oficio con autonomía y bajo supervisión. No requieren formación académica específica. El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

Nivel 6.- Funciones básicas de la profesión u oficio, bajo supervisión y con alto grado de dependencia. No requiere formación académica específica ni experiencia previa, sin perjuicio de periodos de adaptación.

2.- La clasificación de los puestos de trabajo, categorías y/o funciones en niveles profesionales será competencia de la empresa, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, con base a la valoración de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad.

3.- La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los niveles, incluida la titulación académica, no supone derecho a la consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

4.- En todo caso, la conservación de u determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

5.- La enumeración de niveles que se contiene en el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los niveles descritos.

Art.19. Ascensos.-

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en

todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal discapacitado. En este sentido, y siempre en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

3. El ascenso de Nivel Profesional se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

4. Nunca se consolidará un Nivel Profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin B.OP. núm. 94 Lunes, 22 de mayo de 2006 3515 perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan el Nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho Nivel.

Capítulo III. Condiciones de trabajo Sección 1ª: Jornada

Art.20. Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.-

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus condicionantes psíquicos o físicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garantizar su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con capacidad disminuida, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

Art.21. Configuración de la Jornada Anual Ordinaria.-

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1764 horas efectivas de trabajo.

2. A los efectos de determinación de la jornada ordinaria anual, no se computará como tal el tiempo en que el trabajador se encuentre en la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo no imputables al trabajador y que no vengan derivadas de la responsabilidad de la gestión propia de la empresa, así como en tiempos de descanso dentro de la jornada.

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos**,** a un promedio aproximado de 40 horas semanales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurran causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 45 horas.

5. Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art.22. Horas extraordinarias.-

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquélla que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado cinco del mismo artículo.

2. El personal con capacidad disminuida no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal no discapacitado, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de

prolongarse el horario de trabajo previsto, este tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media semanal**.** La empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la empresa y el trabajador. Si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la Dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias con un recargo del 35% sobre la retribución de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual del Nivel Profesional correspondiente percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual.

5. La representación legal de los trabajadores será informada mensualmente de los excesos sobre el promedio de jornada, así como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

Art.23. Imposibilidad de la prestación laboral.-

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la Empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación del empresario. En este sentido, cuando el trabajador recupere esa diferencia horaria percibirá una retribución complementaria por dicho tiempo, pero siempre en cuantía equivalente a hora ordinaria de trabajo.

Art.24.Horarios y turnos de trabajo.-

1. El trabajo en AZAHARA SUR, S.L. se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la Empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

3. Los horarios serán fijados por la Empresa, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores. El establecimiento de horarios en la Empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio. En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

Art.25. Descansos y fiestas.-

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada, y además ésta supere las 6 horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 20 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no se pueda disfrutar de dicho descanso, la Empresa lo podrá reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de diez horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas con los descansos entre jornadas de los días inmediatamente siguientes. Para la actividad de hostelería se podrá reducir el descanso entre jornadas a diez horas diarias para adecuarlo a las necesidades específicas de carácter estacional, compensándose en períodos de cuatro meses.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se rotará el personal en lo relativo al día de descanso semanal.

4. Festivos. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la Empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones.

Art.26. Vacaciones.-

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 22 días laborables; cuando, por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre julio y septiembre, pudiendo hacerse de forma continuada o fraccionándose en períodos con una duración mínima de 5 días laborables.

3. Los trabajadores comunicarán a la Empresa los períodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 1 de abril del mismo año. La empresa podrá reservarse, por necesidades productivas, la concesión

vacacional a algunos trabajadores de 15 días como máximo en períodos no comprendidos en el apartado 2.

4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.

5. Una vez publicado por la Empresa el Calendario con las vacaciones anuales –que lo será antes del día 30 de abril- los trabajadores podrán solicitar la permuta del período de disfrute. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurran acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

6. En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente, salvo por finalización de contrato.

Sección 2ª.Licencias, Permisos y Suspensión del contrato.

Art.27. Licencias.-

El/la trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación, mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican, desde el hecho causante.

a) Por matrimonio civil o religioso, por pareja de hecho, 15 días naturales

b) Por fallecimiento de cónyuge o hijo, 4 días naturales.

c) Por fallecimiento de abuelos, hermanos consanguíneos o políticos, padres o padres políticos del/de la trabajador/a, 2 días naturales.

d) Por fallecimiento en tercer grado, corresponderá el tiempo del sepelio.

e) Nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, 3 días naturales.

f) Por enfermedad grave y hospitalización de cónyuge, hijos o padres, 3 días naturales a partir del hecho causante. Si el hecho causante sucediese en un municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliará un día, si dista más de 150 km. de su domicilio habitual.

g) A lo referido en el apartado anterior, cuando el grado de consanguinidad con el trabajador sea hasta segundo grado, es decir, abuelos, hermanos y nietos, el trabajador tendrá derecho a 2 días naturales a partir del hecho causante. Si el hecho causante sucediese en municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliará un día, si dista más de 150 Km. de su domicilio habitual.

h) Deberes públicos de carácter inexcusable y siempre que sean ordenados por la autoridad, el tiempo que sea necesario.

i) Traslado de domicilio: hasta 1 día hábil siempre que coincidan con la realización del traslado y 2 días cuando se trate del traslado a otra localidad.

j) Por matrimonios de hijos, hermanos o padres, 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la boda.

k) Por Primera Comunión de hijos, 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la misma.

l) El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamiento de rehabilitación médico- funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho remuneración siempre que tales ausencias no excedan de 10 días por semestre.

m) El trabajador/a, podrá ausentarse dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por el propio trabajador /a.

n) 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.

o) Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso a ser posible de 10 días y posterior justificación a la empresa.

p) El trabajador tendrá 3 días hábiles para atender asuntos propios que deberá comunicar a la empresa con 48 horas de antelación. El concreto disfrute en la fecha solicitada por el trabajador, quedará condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impida, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador de forma razonada.

Licencias por maternidad y gestación.

1. En lo relativo a las licencias por maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Así mismo, el descanso por lactancia se regirá por lo regulado en el artículo 37 apartado 4 del citado texto refundido. En cualquier caso y en lo no previsto en los

puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación específica.

Art.28. Excedencias y suspensiones.-

1. Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 2 años y máximo de 5 años.

3. Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesase el reingreso.

4. El reingreso deberá solicitarse con antelación mínima de un mes a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

5. Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquélla, plaza de categoría distinta, dentro de su Grupo Profesional, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la Empresa.

6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiere reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. El trabajador al que le sea diagnosticada alcoholemia o drogodependencia, sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponder de haberse detectado en su puesto de trabajo y en tanto no proceda –atendidas las circunstancias del caso- el despido**,** podrá pasar a esta situación de excedencia en tanto acredite su sometimiento a un proceso de cura y/o desintoxicación en un centro oficial especializado. Durante dicho período, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un período de 6 meses, pudiendo reincorporarse al mismo una vez acredite mediante certificación médica su curación/ desintoxicación, y así se compruebe por los servicios médicos de empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador.

8. La reincorporación del trabajador excedente determinará, en su caso, el cese del trabajador interino contratado para su sustitución.

9. Todo trabajador discapacitado psíquico que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de

Empleo, podrá reintegrarse en la empresa AZAHARA SUR, S.L., antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole a Azahara Sur, S.L. dicha reintegración con un plazo mínimo de 30 días. Esta se producirá con un tope máximo del 2% de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.»

Sección 3ª: Régimen económico. Estructura Salarial

Art.29. Salario base.-

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

2. La cuantía del salario base será la establecida en la Tabla Salarial anexa.

Art.30. Subida salarial.-

1. Las retribuciones para el 2006 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el ANEXO I.

2. Para los años 2007 y 2008 se realizará un incremento salarial, sobre las tablas de 2006, igual al IPC previsto por el gobierno.

Art.31. Cláusula de revisión salarial.-

El objetivo de los incrementos salariales pactados en el presente convenio no es otro que garantizar, en todo caso, que los/as trabajadores/as afectados/as por el mismo no sufran pérdida alguna de poder adquisitivo. En este sentido se establece una cláusula de revisión salarial que será de aplicación para los años 2007, en adelante, de tal forma que la empresa abonará a los trabajadores la cantidad resultante de la aplicación de la diferencia que se produzca, entre el IPC anual previsto por el Gobierno y el IPC real registrado al final de cada ejercicio, y una vez sea este comunicado oficialmente.

Art.32. Pagas extraordinarias.-

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del Salario Base cuyo abono se efectuará con las nominas de junio y diciembre.

2. De mutuo acuerdo, empresa y trabajador podrán establecer el pago prorrateado de dichas pagas en las nóminas mensuales.

Art.33. Complementos salariales.-

1. Complemento de Jefatura. Las personas designadas por la Dirección de la Empresa en los cargos de responsables de departamentos, grupos y equipos,

recibirán un Complemento Salarial Mensual por Jefatura según el ANEXO I. Este complemento retribuye la ocupación efectiva del puesto de Jefe de Departamento o Equipo, no consolidándose en ningún caso.

a. Corresponderá el Complemento únicamente cuando la Dirección haya asignado de forma expresa a un trabajador con el Nivel profesional 1, 2, 3 o 4 para el desempeño de la jefatura de Equipo o Departamento y por el tiempo en que se desarrollen las tareas correspondientes a dicha responsabilidad.

b. La determinación del número y distribución de las distintas Jefaturas corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa. c. La Jefatura de Equipo determina la realización y coordinación de las tareas y cometidos de la profesión u oficio con otros trabajadores de igual o inferior categoría, asumiendo la responsabilidad del resultado y de las pautas y criterios de su realización. Deberá tener al menos el Nivel Profesional 3 o 4.

d. La Jefatura de Departamento viene referida a la superior responsabilidad de alguno de los Departamentos que integran el organigrama de la Empresa. Entre las funciones que suponen se encuentran la organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades en su Departamento, así como de control, de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Hará propuestas en cuanto organización, turnos, compras, ventas..., pudiendo ejecutarlas directamente bajo la supervisión del Gerente o del directivo en quién éste delegue. Deberá poseer cualidades organizativas y de mando y poseer cualificación profesional de al menos Título de Grado Medio o experiencia demostrada en dirección de grupos humanos y experiencia en su profesión u oficio de al menos 5 años. Deberá tener al menos el Nivel Profesional 1.

e. El importe del Complemento de Jefatura, se detalla en el ANEXO I.

f. Este complemento se abonará mensualmente en proporción al tiempo en que se hubiera tenido asignada las funciones y cometidos que determinan su devengo.

Art.34. Retribución a bajo rendimiento.-

1. Se podrán suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento con personal minusválido, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

Art.35. Liquidación del salario y anticipos.-

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos antes del día 7 del mes siguiente salvo causa de fuerza mayor.

2. La Empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art.36. Indemnizaciones, dietas y suplidos.-

1. Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan.

a. El persona que realice desplazamientos durante u jornada de trabajo por orden de la Empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación de 0,19 euros por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la Empresa.

b. En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo, desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 9,02 euros, por comida o cena, y de 30,05
Euros, cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.

c. La Empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso Colectivo.

d. Igualmente la Empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo que se relacionan en el ANEXO III con la periodicidad que se indica en el mismo.

e. El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad será dotado de las mismas y vendrá obligado a su correcta utilización.

Capítulo IV. Extinción del contrato de trabajo.

Art.37. Extinción del contrato.-

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título I del

Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

Art.38. Jubilación obligatoria.-

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y en la provincia, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla. A tal efecto, la jubilación obligatoria acordada en la presente cláusula deberá ir acompañada de la contratación indefinida de otro trabajador.

Capítulo V. Régimen disciplinario

Art.39. Representación de los trabajadores y acción sindical.-

En este apartado se estará en lo previsto en la legislación vigente.

Infracciones y sanciones.

Art.40. Faltas.-

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.

Art.41. Clasificación de las faltas.-

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, o a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que le hubiese causado a la Empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en caso la reincidencia. La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas.

a) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes sin la debida justificación.

2. Falta de aseo y limpieza personal.

3. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.

4. El descuido en la conservación de material, que haya ocasionado desperfectos en el mismo.

5. Conductas o actitudes que supongan riesgos leves para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

6. Desobediencia o falta de respeto leve a un superior, compañero o cliente.

b) Faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en el período de un mes.

2. La falta de asistencia de dos días en el período de un mes sin causa justificada.

3. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.

4. Desobediencia o falta de respeto reiterada a un superior, compañero o cliente.

5. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.

6. La tercera falta leve cometida en un período de 30 días.

7. Abandono injustificado del puesto de trabajo.

8. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitado por la Empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo.

9. En relación con el personal con discapacidad, la presencia en el centro de trabajo en situación de incapacidad temporal, salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

10. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

11. Falta de higiene, limpieza o aseo personal cuando este sea habitual.

c) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.

2. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa, así como cualquier

otra conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual.

4. La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.

5. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes, compañeros y usuarios.

6. El acoso sexual.

7. La tercera falta grave cometida en el período de 3 meses.

8. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Art.42. Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas, son las siguientes:

1. Por faltas leves:

·Amonestación escrita.

· Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves:

· Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

·Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

· Despido.

Art.43. Procedimiento sancionador.-

1. Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

2. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si

finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

3. Se comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores la imposición de sanciones por faltas graves.

Art.44. Prescripción.-

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días.

2. Las faltas graves prescribirán a los veinte días.

3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días. El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

Título III: De las relaciones colectivas de trabajo.

Capítulo I. Previsión y Ayudas Sociales.

Art.45. Seguro de accidente laboral.-

La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal que tenga una permanencia en la empresa de, al menos, doce meses ininterrumpidos que garantice una indemnización de 21.036,00 euros, en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivado de accidente laboral.
La responsabilidad de la Empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas.

Art.46. Formación profesional.-

La Empresa promoverá, en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla.

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, la Empresa compensará económicamente a los trabajadores que asistan a dichos cursos fuera de su horario de trabajo, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

Art.47.Complementos por incapacidad temporal.-

Sin perjuicio de las prestaciones públicas que correspondan al trabajador durante la situación de Incapacidad Temporal, la empresa garantizará en cada año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre) las retribuciones íntegras correspondientes a un máximo de 5 días de baja. Si el número de días de baja de un trabajador en el año natural fuera superior a 5 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cuanto a las obligaciones de la empresa.

En caso de I.T. motivada por accidente Laboral, la empresa cumplimentará hasta el 100 por 100 de la retribución del/de la trabajador/a durante el período de los 30 primeros días.

Capítulo II Prevención de Riesgos Laborales.

Art.48. Vigilancia de la salud.-

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la L.P.R.L. y demás normativa de aplicación y desarrollo de la misma. De manera expresa se asume el compromiso de ofertar a los/ as trabajadores/as la realización de un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario.

Art.49. Política preventiva.-

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que le son propios, AZAHARA SUR, S.L., asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

Anexo I. Propuesta tabla salarial 2006.

NIVE L	SALARIO ANUAL	**SALARIO MENSUAL**
1	13.820	**987,14**
2	12.750	**910,71**
3	11.630	**830,71**
4	9.400	**671,42**
5	8.690	**620,71**
6	7.581	**541,50**

Tabla complementos por jefatura jefaturas anual mensual.

Jefatura de departamento	1.800	**150**
Jefatura de equipo	850	**70,83**

Anexo II. Niveles y categorías profesionales.

NIVELES	ADMINISTRACIÓN	TECNICOS Y OPERARIOS NIVEL

NIVEL 1		Oficial 1ª
NIVEL 2	Jefe de Administración	Oficial 2ª
NIVEL 3	Oficial 1ª Administrativo	Ayudante
NIVEL 4	Oficial 2ª Administrativo	Auxiliar
NIVEL 5.	Auxiliar	**Peón especialista**
NIVEL 6.	Ordenanza	**Peón**

Anexo III Prendas de trabajo

Los trabajadores de Azahara Sur, S.L. tendrán el siguiente equipamiento anual:

-Actividad de Carpintería y Recursos a Domicilio.

2 pares de zapatos o botas (a elegir).

2 pantalones.

1chaqueta o sudadera (a elegir) y una camiseta.

-Actividad de Limpieza:

2 batas.

1par de zapatos.

El equipamiento será entregado en la temporada de invierno y verano, preferentemente los meses de enero y junio.

Hay varias firmas.