



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SPANISH INTOPLANE SERVICES», S.L.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente acuerdo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Spanish Intoplane Services», S.L. (SIS), y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las prescripciones de este convenio serán de aplicación a los trabajadores que SIS tiene o, en el futuro pueda tener, en el centro de trabajo de Sevilla. Asimismo, este convenio será de aplicación a aquellos otros centros ya existentes o que puedan crearse, siempre que la representación de los trabajadores de los mismos acuerde adherirse a éste por decisión mayoritaria de sus miembros o, en caso de no existir representación, por acuerdo mayoritario de éstos.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa, que presten sus servicios en el ámbito señalado en el artículo anterior, salvo a los que desempeñen cargos de consejeros, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia y prórroga.

Se establece un período de vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010. Los efectos derivados del régimen económico se retrotraerán a 1 de enero de 2007, excepto para aquellos conceptos que el convenio establezca otra fecha de efectos diferente.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, las materias pactadas en el mismo con carácter normativo, se mantendrán plenamente, hasta que se alcance acuerdo que lo sustituya.

El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, si en el plazo de dos meses anteriores a la fecha de su extinción no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusaría recibo.

Artículo 5. Normas subsidiarias.

En aquellas materias no reguladas expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química como derecho supletorio, en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regule las relaciones laborales. Las materias del Convenio General de la Industria Química cuya regulación se aplicará como derecho supletorio son:

- Organización del trabajo
- Contratación
- Movilidad funcional
- Licencias y excedencias
- Régimen disciplinario
- Seguridad, Salud Laboral
- Derechos sindicales
- Formación
- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos
- Igualdad de oportunidades

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad. El equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas en el Convenio, da lugar a que la eventual ineficacia futura total o parcial de cualquiera de las condiciones previstas en el mismo, determine la ineficacia total del conjunto de las mismas con efecto de 1 de enero de 2007.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión integrada por dos de



los Delegados de Personal y dos Representantes de la Empresa.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio. Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada previamente por la Comisión Paritaria. Esta función será previa a la intervención de la Jurisdicción Social, aunque no obstruirá el libre ejercicio por las partes con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado por ella.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de quince días de haber recibido la comunicación por escrito.

La representación de los trabajadores, junto con la representación de la empresa, y previo el correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

Capítulo II Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 9. Clasificación profesional.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el centro:

1. El personal que presta sus servicios dentro de las distintas áreas orgánicas del centro de trabajo (o, en su caso, de la Empresa), se clasificará dentro de los Grupos Profesionales que con carácter enunciativo se enumeran en el presente artículo, sin que dicha clasificación suponga la obligación de tener provistas todas las plazas y grupos relacionados, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación.

3. Grupos Profesionales:

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes Grupos Profesionales:





a) Grupo Profesional I:

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, así como aquellas que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional, ejerciendo el mando, dirección y control.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior —a nivel de licenciado o ingeniero— completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de:

Técnicos Superiores

b) Grupo Profesional II:

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, control de calidad, y otras como la verificación del cumplimiento de normativa.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función, o conocimientos profesionales equivalentes reconocidos. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de:

Supervisor

c) Grupo Profesional III:

Forman parte de este Grupo Profesional los trabajadores que para la ejecución de sus funciones requieran unos conocimientos técnicos y prácticos completos, que les permitan, con la utilización de equipos, material y herramientas, vehículos y máquinas, el total desarrollo de las funciones del área o áreas a las que estén adscritos, incluidas las de mayor complejidad, realizando su actividad con alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, actuando con iniciativa propia y bajo su propia responsabilidad, aún cuando se encuentren sometidos a supervisión.





Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio, o conocimientos profesionales equivalentes reconocidos, así como, de requerirlo las tareas encomendadas o normativa aplicable la posesión Requiere la posesión del carné tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR).

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de:

Abastecedor Especialista

Mecánico Especialista

d) Grupo Profesional IV:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o experiencia reconocida, así como, de requerirlo las tareas encomendadas o normativa aplicable la posesión del Carné tipo C y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR).

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de: Abastecedor Mecánico

e) Grupo Profesional V:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o experiencia reconocida.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos de:



Operador de Consola

4. Las funciones a desarrollar en cada puesto de trabajo se configurarán conforme al manual de funciones establecido por la Empresa.

5. En el presente Convenio se ha establecido una clasificación mediante Grupos Profesionales relacionada en este artículo, cuya homologación con las anteriores categorías profesionales se detalla a continuación:

Se homologa

Anteriores con el siguiente categorías Grupo Profesional Observaciones

Técnico Grupo Profesional I

Oficial 1.ª

Especialista Grupo Profesional II

Oficial 1.ª Grupo Profesional III Si tiene actualmente la categoría de

Oficial 1.ª y dispone del carné C+E

Oficial 1.ª Grupo Profesional IV Si tiene actualmente la categoría de

Oficial 1.ª y no dispone del carné E

Oficial 2.ª Grupo Profesional V

Los nuevos grupos profesionales se aplicarán de manera efectiva a cada trabajador, conforme al criterio de homologación descrito anteriormente, a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 10. Desplazamientos y traslados.

1. Desplazamientos:

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en lugar distinto de su residencia habitual.

En estos casos, y salvo que la Dirección de la Empresa y el interesado acuerden la superación de los periodos temporales que a continuación se reflejan, los desplazamientos no excederán de tres meses consecutivos, siendo el periodo máximo de desplazamiento de nueve meses por cada período de tres años. En cualquier caso, no se podrán desplazar, de forma forzosa, a trabajadores en



tratamiento médico cuyo desplazamiento sea contraindicado por personal facultativo o a trabajadores con familiares discapacitados de primer grado a su cargo, o afectado por una reducción de jornada por motivos familiares.

Por lo que se refiere a la designación de los trabajadores a desplazar esta se hará de la siguiente manera:

a) Previa petición de la Empresa, de forma voluntaria, siempre que se cumplan con las exigencias del puesto a desarrollar en el lugar del desplazamiento.

b) Por decisión de la Empresa de forma rotativa y excluyente, siempre que esto sea posible y las condiciones de las funciones a desarrollar así lo permitan.

Cuando los desplazamientos no tengan carácter voluntario, se informará a la representación legal de los trabajadores, siendo comunicado al trabajador afectado con antelación suficiente a la fecha de su efectividad. En los casos en que se acuerde un desplazamiento superior a tres meses, la Empresa comunicará, al trabajador afectado, con diez días de antelación, la fecha en que será efectivo, y se comunicará el período de desplazamiento estimado.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán en los siguientes importes: Media dieta: 18,03 euros (cuando se come o cena fuera del domicilio). Dieta completa: 36,06 euros (cuando se come y cena fuera del domicilio). Dieta completa, más alojamiento: 54,09 euros (cuando además de realizar las dos comidas fuera del domicilio, el alojamiento es por cuenta del trabajador).

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

El tiempo de duración del viaje de desplazamiento se computará exclusivamente para justificar la jornada diaria del trabajador, en caso de que el tiempo de trabajo efectivo resultara inferior a la misma.

En cualquier caso, para la regulación de los viajes de trabajo se tendrán en cuenta la norma de viajes establecida en la Empresa.

2. Traslados:

Se entiende por traslado el cambio del trabajador de Centro de Trabajo, que exija un cambio permanente de su residencia habitual. El traslado se efectuará con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.





No obstante lo anterior, en la designación de los trabajadores, se valorará, además de la cualificación y capacitación profesional, las circunstancias personales y familiares que concurran en cada caso.

En caso de que el traslado tenga carácter forzoso, la empresa deberá comunicar las condiciones en que se produce al trabajador afectado y a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador afectado percibirá una compensación por los gastos que se deriven del traslado, que comprenderá, como mínimo, los gastos de traslado de enseres tanto los propios, como los de los familiares a su cargo, así como una indemnización equivalente a seis meses de alquiler estimado éste en la cuantía del alquiler de una vivienda de tipo medio en el lugar de destino, y tres días por traslado.

Artículo 11. Vacantes, ascensos y promociones.

Debido a la continua fluctuación a la que se encuentra sometido el volumen de la actividad de la empresa, trimestralmente, la representación de los trabajadores y de la empresa, harán un seguimiento de las vacantes que pudieran producirse, así como de su posible tratamiento, de acuerdo con los niveles de actividad y la evolución posible de la empresa. En cualquier caso, la decisión sobre la cobertura de la posible vacante o la amortización del correspondiente puesto de trabajo, será competencia exclusiva de la empresa.

1. Promociones y ascensos:

Las categorías que impliquen funciones dirección o confianza serán de libre designación por parte de la empresa, tales como Jefes de Centro o Supervisores.

Para el ascenso a las restantes categorías, se atenderá a los criterios de formación, capacidad y antigüedad del trabajador.

2. Preferencias para ocupar vacantes indefinidas a tiempo completo:

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de puesto de trabajo fijos a tiempo completo que se produzcan en la empresa, correspondiente a su oficio y categoría profesional. En el supuesto de haber más de un trabajador idóneo para ocupar dicha vacante, en función de las características del puesto, le corresponderá el derecho al de más antigüedad.

Asimismo se considerará puesto de trabajo estable, a cubrir mediante contrato indefinido a tiempo completo aquel que haya sido ocupado por uno o mas trabajadores fijos discontinuos durante mas del 85% de la jornada anual y por dos años.



Artículo 12. Contratación, período de prueba y cese.

1. Las partes firmantes del presente convenio, reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades legales de contratación estén vigentes en el momento actual o se aprueben en el futuro por medio de disposiciones de carácter general.

2. Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba para los trabajadores afectados por el presente Convenio, estará sujeto a los siguientes plazos máximos: Seis meses para el Grupo Profesional I y dos meses para el resto de los Grupos Profesionales.

El período de prueba quedará interrumpido en cualquiera de los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo, enfermedad o maternidad, reanudándose el cómputo a partir de la fecha de alta.

Durante el transcurso del período de prueba, la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento se computará el tiempo de los servicios prestados durante el mismo como antigüedad del trabajador en la empresa.

3. El trabajador podrá dar por extinguido su contrato solicitando su baja por escrito a la Dirección del Centro, con el enterado de su superior jerárquico, con una antelación de 30 días para los Grupos I y II, y de quince días para los grupos III, IV y V.

Si no se produjera el citado preaviso por parte del trabajador, sin causa justificada, la Empresa podrá descontar, en la liquidación del mismo, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el cumplimiento de lo previsto en el apartado anterior.

Capítulo III Jornada, horarios de trabajo, vacaciones

Artículo 13. Jornada laboral.

1. Jornada Anual.

Se establece para el año 2007 una jornada anual de 1.804 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, y se acuerda una reducción de la misma de 52 horas durante la vigencia del

Convenio Colectivo, como proceso de equiparación a la jornada anual del Convenio de la Industria Química, que se realizará de la siguiente forma:

Año	Reducción	Jornada anual
-----	-----------	---------------

Año 2008	16 horas	1.788
Año 2009	10 horas	1.778
Año 2010	26 horas	1.752

2. La jornada de trabajo, atendiendo a la actividad desarrollada por la empresa, tendrá una distribución irregular a lo largo del año que permita adaptarse a las necesidades organizativas de la Empresa y a las condiciones de estacionalidad y temporada, y se desarrollará en régimen de jornada continuada, jornada partida, turnos rotativos, conforme a lo estipulado en el artículo 14.

3. En virtud de la distribución irregular que se pacta, se establece una jornada ordinaria mínima de seis horas y una jornada máxima de nueve horas diarias.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Artículo 14. Horarios de trabajo.

Se tiene en cuenta en la regulación de la jornada la naturaleza de la actividad, y la necesidad de que, en régimen de funcionamiento estable, los trabajos no se vean interrumpidos en ningún momento, por lo que es necesaria una continuidad laboral, durante el horario de funcionamiento del Aeropuerto, todos los días del año, y las 24 horas del día, así como, la necesidad de atención a la mayor actividad que se produce en los momentos de llegada de los aviones, adaptándose a la afluencia de los mismos.

Los horarios de trabajo serán los establecidos en el centro de trabajo, en función de las condiciones del servicio prestado por la Empresa y de conformidad con lo regulado en este artículo sobre los cuadrantes de turno.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral, exponiendo los ejemplares del mismo en lugar visible del centro de trabajo.

1. Turnicidad

1.1 Cuadrantes de turno:

La empresa elaborará un cuadrante de turnos trimestral que se facilitará a la RLT, en el que se establecerán los descansos semanales, teniendo éste como referencia en el caso de que sea necesario llamar a los trabajadores en sus días de descanso, a tenor de las situaciones reguladas en este convenio.

Teniendo en cuenta que la programación prevista podría variar sobre el cuadrante trimestral, debido a la continua fluctuación a la que se encuentra sometida la actividad de la



Empresa, motivada tanto por la propia planificación de cambio de temporada de AENA, como por cambio en los contratos de clientes, así como por ausencias imprevistas, éste podrá ser modificado informando y justificando los motivos de tales modificaciones a la RLT.

Asimismo, la Empresa elaborará mensualmente los cuadrantes de turno del centro de trabajo, adaptándolos a las necesidades del servicio para ese mes y haciendo constar los descansos, descansos compensatorios, horarios, vacaciones, jornadas y número de horas a realizar. En la regulación de los descansos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el punto 1.2 de este artículo.

Los cuadrantes mensuales estarán confeccionados el día 20 de cada mes, entregándose copia a la Representación del Personal ese día, para su publicación en el tablón de anuncios el 25 de cada mes.

Los cambios de turno entre los trabajadores deberán ser autorizados previamente por la Empresa

1.2 Descansos:

Para los trabajadores en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes (Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

No obstante lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto por el artículo 2 del Real Decreto 1561/95.

En la elaboración de los cuadrantes, la Empresa se compromete a que cada trabajador pueda disfrutar, como mínimo, de seis descansos de día y medio en fines de semana (viernes/sábado, sábado/domingo, domingo/lunes) en un período de cuatro meses, entrando en vigor a partir del 1 de julio de 2008.

En caso de que no se haya podido cumplir con lo estipulado en el apartado anterior, la empresa compensará con descanso los días no disfrutados con el valor de un día por 1,5.

1.3 Ausencias imprevistas:



Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. La empresa a estos efectos, ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, la empresa podrá ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

A estos efectos, la empresa podrá asimismo llamar a los trabajadores que se encuentra en descanso, 1.º) en descanso compensatorio y 2.º) en descanso por su turno.

Si por cualquier circunstancia, agotados los sistemas establecidos, no se pudiera cubrir la incidencia, la Empresa, cuando la actividad lo requiera, utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

2. Disponibilidad

Debido a que los servicios prestados por la empresa exigen que su actividad se desarrolle las veinticuatro horas de todos los días del año, y que estos servicios que presta se pueden encontrar sujetos a criterios de variabilidad e imprevisibilidad, al depender de los horarios de llegada y estancia de los aviones y a las condiciones de servicio prestado por la empresa, se establece un compromiso de cobertura de estas necesidades en el siguiente marco:

En función de estas variaciones en la programación podrá ser necesaria la variación ocasional de los turnos asignados, anticipaciones o prolongaciones de jornada, realización de jornadas especiales, estrictamente indispensables para cubrir las necesidades surgidas. Los cambios de turno serán conocidos por el trabajador afectado con la máxima antelación, y de ser posible preavisando con 36 horas de antelación. Se limita a dos cambios por cuadrante mensual y trabajador.





Cuando concurren circunstancias que obliguen a llamar a un trabajador en sus días de descanso, se compensarán según lo estipulado en el artículo "Compensación descansos", pudiendo realizar un máximo de dos cambios de descansos al mes.

Con el fin de garantizar la disponibilidad pactada, el personal habrá de facilitar a la empresa el número de teléfono donde poder ser localizado, asumiendo el trabajador la responsabilidad de recibir el aviso. El trabajador estará obligado a acudir al trabajo en el plazo mínimo requerido en cada caso.

Los cambios de turno o modificaciones en cuadrante que se deriven de causas imputables a la Empresa, a que se refiere este punto, serán comunicados con la máxima antelación posible al Delegado de personal.

La compensación económica por la disponibilidad del personal sujeto a la jornada de turno, se refleja en el artículo 18 del Capítulo del Régimen Económico "Plus de Disponibilidad".

Artículo 15. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la duración de la jornada diaria asignada a cada trabajador en el cuadrante mensual publicado, siendo necesaria la autorización del supervisor para su realización. Se abonarán en el mes siguiente de su realización, según los valores establecidos en este mismo artículo

2. Dado el carácter irregular de la jornada pactada, si del cumplimiento de los horarios previstos resultase la realización de una jornada anual superior a la prevista para ese año, estas horas de exceso de jornada anual tendrán la consideración de horas extraordinarias, siendo éstas de realización obligatoria.

Estas horas se compensarán con descanso, en los cuatro primeros meses del año siguiente, según el valor de la 1ª hora que se recoge mas adelante en este mismo artículo.

3. Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que permitan adecuar las necesidades operativas a las contingencias que se puedan producir, siendo aquellas las siguientes:

— Las realizadas para cubrir un puesto de turno que no debe quedar desocupado, para cubrir ausencias de duración inferior al mes.

— Realización de trabajos cuya finalidad sea atender periodos punta de la actividad, para evitar demoras, atender demoras producidas, originar pérdidas económicas, pérdidas de clientes, afectación a servicios públicos, etc.



— Las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como pérdidas de materias primas.

— Cualesquiera otras de fuerza mayor.

En cualquier caso, aquellas horas que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores, podrán realizarse siempre que, en ese caso, el trabajador, de común acuerdo con la empresa, acepte su realización.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución.

Cuando se realicen horas extraordinarias éstas tendrán la compensación siguiente:

Compensación con descanso:

- El valor de compensación de las horas extraordinarias

con descanso será de 1 hora por 1,25 por la primera hora

extraordinaria realizada y de 1,50 de la segunda en adelante.

Los descansos compensatorios generados por esta causa se disfrutarán en días completos, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Esta compensación se realizará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no compensarse por causas imputables a la empresa, el trabajador podrá solicitar el abono de las mismas o solicitar su compensación dentro del mes siguiente.

Compensación económica:

El valor para el abono de las horas extraordinarias será el que resulte para cada trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

$VHE = \text{Salario mínimo garantizado} + \text{Complemento personal} \times C.M. \text{ Jornada anual}$

$VHE = \text{Valor hora extraordinaria}$

C.M.= Coeficiente multiplicador: 1.ª hora, 1,25; 2.ª hora, 1,50 Compensación mixta:

De existir previo acuerdo, se podrá compensar mediante el disfrute de 1 hora de descanso, percibiendo una compensación económica equivalente al coeficiente multiplicador correspondiente, 0,25 ó 0,50, en función de que se trate de la 1.ª o 2.ª hora.



Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones. Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y la empresa a lo largo de todos los meses del año. La empresa establecerá en el mes de noviembre de cada año el número de trabajadores por mes que pueden tomar vacaciones al año siguiente en función de la actividad prevista. Los trabajadores podrán establecer un sistema de rotación de las mismas, proponiendo a la empresa los periodos solicitados por cada uno de los trabajadores, antes del 15 de diciembre. En caso de no llegar a un acuerdo, la Empresa establecerá el calendario de vacaciones que publicará el 31 de diciembre.

Los trabajadores en plantilla al 31 de diciembre de cada año, tendrán derecho al disfrute de 10 días ininterrumpidos, bien en el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre, o en otros periodos de vacaciones escolares, siendo estos rotativos mediante el cuadrante de vacaciones entre la totalidad de la plantilla, y de un período de 20 días que podrá ser disfrutado el resto del año. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de un período de 10 días en los periodos citados, por circunstancias imputables a la empresa, tendrán la compensación de dos días de licencia de asuntos propios a disfrutar de común acuerdo con la empresa, dentro del año.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Las vacaciones pendientes al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la empresa. En ese caso se podrán disfrutar durante el primer semestre del año siguiente.

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 17. Salario mínimo garantizado.

El salario mínimo garantizado sin turnicidad es la retribución fijada para los trabajadores que prestan servicios en régimen de jornada ordinaria por la realización de las funciones propias del Grupo profesional al que está adscrito el trabajador y que se recoge en la siguiente tabla, sustituyendo al concepto de Salario Base.

El salario mínimo garantizado con turnicidad es la retribución fijada para los trabajadores que prestan servicios en régimen de turnos rotativos por la realización de las funciones propias del grupo profesional al que está adscrito el trabajador y que se recoge en la siguiente tabla, sustituyendo al concepto Salario Base.



A tal efecto, se entiende por SMG con turnicidad el que se presta en jornada ininterrumpida de mañana, tarde o noche en turno rotativo. Este salario retribuye las características especiales del trabajo en sí mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida, el tiempo necesario para realizar los relevos, cambios horarios por ausencias imprevistas, las incomodidades de las incorporaciones y cualquier otra circunstancia análoga.

Grupo profesional	Salario mínimo garantizado (sin turnicidad)	Salario mínimo garantizado (incluye turnicidad)
GRUPO I	26.071	27.754
GRUPO II	21.456	23.088
GRUPO III	18.502	20.402
GRUPO IV	16.400	18.322
GRUPO V	14.470	16.322

El salario se abonará en 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias por la cuantía de una mensualidad, que se abonará en los meses de junio y noviembre.

A fin de mantener la retribución ostentada en la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, en aquellos casos en los que el SMG asignado al trabajador no contemple alguna cantidad que se viniera percibiendo con anterioridad, se establecerá un complemento personal por el importe que reste para completarla.

Por otro lado, y a los efectos de mantener la retribución actual de aquellos trabajadores que formen parte de la plantilla a la firma del convenio colectivo y que, habiendo sido contratados para realizar un trabajo a turnos rotativos dejaran de realizar esta jornada para quedar adscritos a otro tipo de jornada (jornada continuada y/o partida) a requerimiento de la empresa, verán garantizada a título personal la percepción del importe del Salario mínimo garantizado (con turnicidad) que venían percibiendo en función de su grupo profesional.

Artículo 18. Plus de disponibilidad.

Con el fin de compensar adecuadamente las coberturas de ausencias de corta duración, así como la realización de los cambios de turnos y anticipaciones o prolongaciones de jornada requeridos para atender las necesidades propias de la actividad, según se recoge en el artículo 14.2 "Disponibilidad", se establece este plus que se percibirá mensualmente y que tendrá los siguientes importes:

Año 2007	17 euros mensuales	0,77 € día
Año 2008	35 euros mensuales	1,59 € día
Año 2009	40 euros mensuales	1,82 € día
Año 2010	45 euros mensuales	2,05 € día

Este plus se percibirá por 12 mensualidades. No se tendrá derecho a este plus en la situación de IT, descontándose el valor día establecido. Se percibirá cuando la ausencia sea motivada por vacaciones, descanso o licencias retribuidas.

Artículo 19. Plus jornada partida.

Los trabajadores en régimen de turno que realicen jornada partida, entendiéndose por ésta, la que se realiza con una interrupción máxima de cuatro horas, serán compensados con la percepción de:

1. Hasta una interrupción de dos horas: 20 euros.
2. Desde 2 a 4 horas de interrupción: 25 euros.

La empresa, por tanto, no se hará cargo de la comida o cena ni de otros gastos.

La entrada en vigor de este plus será a partir del 1 de julio de 2008.

Artículo 20. Compensación descansos.

Teniendo como referencia los cuadrantes trimestrales y cuando por las necesidades de la actividad, un trabajador sea llamado a trabajar en día de descanso, la compensación por día efectivo trabajado se realizará de la siguiente forma:

- De lunes a viernes: 1 día: Se compensará con: 1 + coeficiente de 0,25.
- Sábados y domingos: 1 día: Se compensará con: 1 + coeficiente de 0,50.
- Festivos: 1 día: Se compensará con 1 día + un festivo o domingo.

El trabajador podrá optar por su compensación con descanso compensatorio en su totalidad o por la compensación mixta que se realizará abonando el coeficiente multiplicador correspondiente, 0,25, 0,50 ó 1, al mes siguiente de su realización y compensando el día trabajado con un día de descanso, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

Para los trabajadores en régimen de turno que presten servicios en horario nocturno, los turnos de trabajo serán los siguientes: de las 22.00 horas a las 6.00 horas, y de las 23.00 horas a las 07.00 horas un plus nocturno por jornada efectivamente trabajada en ese horario o la parte proporcional al período trabajado en horario nocturno.

La cuantía unitaria de este plus será la siguiente:

Año 2007	9,04 € por noche trabajada
Año 2008	11,00 € por noche trabajada
Año 2009	13,00 € por noche trabajada
Año 2010	15,00 € por noche trabajada

Será condición necesaria para la percepción del referido plus el hecho de que más de dos horas de la jornada realizada por el trabajador tengan lugar entre las 22.00 y las 7.00 horas.

Para los trabajadores que no presten servicios en los horarios nocturnos anteriormente indicados, pero que trabajen en turnos en los que existen más de tres horas en horario nocturno, y en tanto en cuanto se mantenga esta situación, se les abonará el importe de medio plus de noche, por las jornadas realizadas entre las 22:00 horas y la 01:00 horas. Para aquellas jornadas que sobrepasen la 01:00 horas se abonará el plus completo.

Esta compensación entrará en vigor con fecha 1 de julio de 2008.

Artículo 22. Plus Nochebuena/Nochevieja/Reyes.

En las noches de los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, el valor del plus nocturno se incrementará hasta alcanzar el valor de 93,01 euros por cada una de las noches efectivamente trabajadas, siendo abonado con el concepto plus Nochebuena/Nochevieja/Reyes. La percepción de este plus será incompatible con el abono del plus festividad.

Artículo 23. Plus festividad.

Se establece un plus de festividad, que se abonará por cada día festivo, de los catorce días festivos señalados en el calendario laboral anual, que sea efectivamente trabajado.

La cuantía unitaria de este plus será la siguiente:

Año 2007	37 euros festivo trabajado
Año 2008	39 euros festivo trabajado
Año 2009	42 euros festivo trabajado
Año 2010	45 euros festivo trabajado

Artículo 24. Plus de transporte.

Se establece un plus de ayuda de transporte, ligado a la asistencia diaria, que compense a todos los trabajadores los posibles inconvenientes o dificultades de accesos y falta de transporte público para acceder al centro de trabajo en determinados turnos. Este plus no se abonará en caso de ausencia por IT, permisos retribuidos (excepto licencias sindicales) y vacaciones.

Se detalla a continuación el valor mensual y el valor día a efectos de descuento:

Años	Importe mensual	Importe día	Importe mensual Descont. vacac.
Año 2007	30 euros mensuales	1,37 € día	27,5 euros



Año 2008	35 euros mensuales	1,59 € día	32,08 euros
Año 2009	40 euros mensuales	1,82 € día	36,66 euros
Año 2010	45 euros mensuales	2,05 € día	41,25 euros

Artículo 25. Antigüedad.

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de dos trienios y cinco quinquenios con los siguientes valores fijos. Las cantidades correspondientes a este concepto quedan congeladas en el importe actual.

Para la aplicación de este concepto se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa.

Trienios: 78,43 euros/año

Quinquenios: 156,86 euros/año

Artículo 26. Incrementos salariales.

Las subidas o incrementos salariales de aplicación para el Salario Mínimo Garantizado serán las siguientes:

El salario mínimo garantizado para el año 2007 se incrementará en un 1,5% sobre el salario de tablas recogido en el artículo 17 de este convenio, el cual ya ha sido revisado desde 1.º de enero con el IPC previsto por el Gobierno (2%).

Año 2008 % incremento IPC real + 0,6

Año 2009 % incremento IPC real + 0,6

Año 2010 % incremento IPC real + 0,6

Para los años 2008, 2009 y 2010 se adopta como referencia del porcentaje de variación anual del Índice de Precios al Consumo, el que establezca el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos años, y con la indicada referencia se actualizarán, con efectos del primero de Enero de cada año.

A partir del año 2008, en caso de que el IPC establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de los años 2008, 2009 y 2010, registrase una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra, y que afectará a los conceptos salariales mencionados anteriormente.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso o



defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de Enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

Capítulo V Régimen asistencial

Artículo 27. Incapacidad temporal.

1. Complemento de IT.

Se establece un complemento empresarial para las situaciones de incapacidad temporal, que se regula en los siguientes términos:

En caso de que la incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, sea consecuencia de accidente de trabajo, hospitalización, o cualquier supuesto relacionado con la maternidad, la empresa establecerá un complemento bruto diario a la prestación de la Seguridad Social, que garantice la percepción desde el primer día de la baja, hasta el plazo máximo de 12 meses, del 100% del Salario Mínimo Garantizado.

Cuando el accidente se produzca como consecuencia de una conducta negligente por parte del trabajador, no se percibirá dicho complemento.

En caso de que la incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derive de contingencias comunes, la empresa establecerá un complemento bruto a la prestación de la Seguridad Social que garantice las siguientes percepciones:

- Complemento hasta el 75% del Salario Mínimo garantizado hasta el tercer día de la baja.
- Complemento hasta el 85% del Salario Mínimo garantizado desde el 4.º día de la baja hasta el día 20.
- Complemento hasta el 100% del Salario Mínimo garantizado desde el día 21 de la baja hasta un máximo de nueve meses.

2. Gratificación no absentismo.

Se establece una gratificación ligada al absentismo individual del trabajador, en los siguientes términos:

Si el absentismo individual del trabajador a 31 diciembre es menor del 1%, se percibirá una gratificación equivalente al 1% del Salario Mínimo Garantizado del trabajador.





Si el absentismo individual del trabajador a 31 diciembre está entre el 1% y no alcanza el 3%, se percibirá una gratificación equivalente al 0,5% del Salario Mínimo Garantizado del trabajador.

Para el percibo de estas cantidades será preciso que el absentismo del centro a 31 diciembre sea inferior al 5%.

En caso de que el absentismo del centro fuera igual o superior al 5% esta gratificación se reducirá al 30% de lo que hubiese correspondido a cada trabajador.

Esta gratificación se abonará al personal en alta en el mes de marzo, una vez calculado el absentismo real a 31 de diciembre del año anterior.

La fecha de entrada en vigor de este artículo será el 1 de enero de 2008.

La copia del parte médico oficial de la baja, con destino a la empresa será presentada a la misma por el trabajador dentro de las 72 horas siguientes, si bien estará obligado a comunicárselo a la empresa el mismo día de la baja.

Se establece como conceptos de absentismo los que contempla el XV Convenio General de la Industria Química.

Artículo 28. Prendas de trabajo.

1. La Empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de servicios. El uso de las prendas de trabajo es obligatorio y su falta de observancia podrá dar lugar a la aplicabilidad del régimen disciplinario.

2. La Empresa, previa consulta al Delegado de Prevención correspondiente, elegirá los modelos más apropiados a las condiciones de trabajo, siendo entregados, en su caso, en el primer bimestre del año.

Al iniciar la relación laboral, serán entregadas al trabajador:

- Un juego de ropa de agua.
- Un par de botas de seguridad.
- Cuatro camisas.
- Tres pantalones.
- Una chaqueta.
- Un juego de toallas.





Andalucía

Spanish Intoplane Service, S.L.

BOP , 24 de enero del 2009

Página 22 de 22

- Una gorra de seguridad.
- Cada tres años se hará entrega de un anorak.

