



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de las empresas de desinfección, desinsectación y desratización (código de convenio n.º 99007605011992), para el período 2012-2013, que fue suscrito, con fecha 1 de octubre de 2012, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeS-UGT y la Federación Estatal de AA.DD. de CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de junio de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

Capítulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes Signatarias

El presente convenio general es firmado de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y de otra por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES UGT), Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras



(F.E.AA.DD. CC.OO), con representación en el sector.

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

Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional

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

Artículo 3. Estructura de la Negociación Colectiva

1. Con la finalidad de proceder a una mejor ordenación del sector y sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal.

La apertura de nuevos ámbitos negociales precisará de comunicación a la Comisión Paritaria del presente convenio.

2. El presente convenio articula la estructura de la negociación colectiva en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización en los siguientes niveles:

a) Convenio Colectivo Estatal del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización:

Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que el propio convenio establece.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones tienen carácter de derecho mínimo necesario.

b) Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior (autonómico y provincial):

Tienen por objeto desarrollar las materias propias de cada ámbito de negociación así como aplicar en cada provincia o comunidad autónoma los contenidos del presente Convenio.

c) Los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

Artículo 4. Concurrencia de Convenios

1. El presente Convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.2 a) y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones tienen carácter de derecho mínimo necesario, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

En todo caso, son materias no negociables, en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, las funciones, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica.

2. El presente convenio colectivo no podrá ser afectado durante su vigencia por convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 ET, y salvo lo previsto en art. 84.2 ET.

Sin perjuicio de la prioridad aplicativa prevista en el apartado 2 del artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, respetarán las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio estatal.

3. Sin perjuicio de la prioridad aplicativa prevista en el apartado 2 del artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores. Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Condiciones Generales

Artículo 5. Ámbito Funcional

El presente convenio afecta a todas las empresas que desarrollen las actividades de Desinfección, Desinsectación y Desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

Artículo 6. Ámbito Personal



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

Artículo 7. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 8. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y tendrá una duración de dos años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2013, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, por años naturales, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia se constituirá la comisión negociadora.

Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del convenio se considera prorrogado en todos sus términos, incluso aunque el plazo establecido en el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores se vea superado.

Salvo que se hubiese producido la denuncia del convenio, en el supuesto de prórroga del mismo, las retribuciones económicas se verán incrementadas en el IPC anual a diciembre más un punto cada año, aplicándose con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año. Transitoriamente, esta cláusula de actualización no resultará aplicable respecto de los años 2014 y 2015.

Artículo 9. Condiciones más Beneficiosas

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





Artículo 10. Vinculación a la Totalidad

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

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociadoras en el plazo de cuatro meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 11. Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria estará formada por 6 miembros, 3 por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente Convenio Colectivo.

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

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES UGT.),
Avda. de América, 25, 7.ª Plt., 28002 Madrid.

Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (F.E.AA.DD.
CC.OO), Plaza Cristino Martos, 4, 1.º, 28015 Madrid.

ANECPLA, Plg. Industrial Vallecas, Ctra.Villaverde-Vallecas, Km. 1,800, Edificio
Hormigueras, 3.º Izda., 28031 Madrid.

Para el año 2012, actuará como secretario F.E.AA.DD CCOO y para el año 2013,
FES UGT.

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Vigilancia, control y desarrollo en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo lo relacionado con la Salud Laboral.

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

f) En consonancia con lo establecido en el art. 3 del presente convenio, emisión



de informe en el supuesto de solicitud de apertura de ámbito negocial.

g) De conformidad con lo establecido en el art. 40 del presente convenio, aprobar o denegar la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo en el plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

La Comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de 15 días, sin perjuicio del plazo de 7 días establecido en la letra g) del apartado segundo del presente artículo.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

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

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





A pesar de su eficacia general y directa, las partes acuerdan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC) y su Reglamento, por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente convenio colectivo serán resueltos según dicho Acuerdo.

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

Capítulo III. Condiciones de Trabajo

Artículo 12. Estructura Profesional

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

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

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales. Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades lo requieren.

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

Artículo 13. Factores de Encuadramiento

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





2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta: conocimientos y experiencia, factores para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

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

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

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

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

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

4. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 14. Grupos Profesionales

El personal queda encuadrado en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I.-Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que





sean realizadas por titulados superiores y titulados medios, en ejercicio de la profesión propia de su titulación. Se adscriben:

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

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

Grupo Profesional II.-Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una oficina o departamento principal. Se adscriben:

Jefe 1.º: Es quien con título y formación adecuada asume la jefatura de cualquier departamento o delegación, siendo responsable de la implantación de los planes que emanen de la jefatura superior o dirección de la empresa, bien en áreas comerciales, técnicas o administrativas.

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

Grupo Profesional III.-Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar. Se adscriben:

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

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

Grupo Profesional IV.-Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior pero sin la extensión exigible en aquel. Se adscriben:

Coordinador de equipos: Es quien estando en posesión de carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo entre tres y ocho aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo

asignado por la empresa.

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

Oficial de 2.ª: Es quien realiza tareas administrativas o contables que requieran conocimientos generales de la técnica.

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

Grupo Profesional V.-Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso. Se adscriben:

Chofer-Applicador 2.ª: Es quien estando en posesión de carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir realiza los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo proporcionado por la empresa.

Grupo Profesional VI.-Comprende los trabajos para los que no se necesita una preparación adecuada a los contenidos a desempeñar, con responsabilidad limitada en el cumplimiento de la función encomendada a cada caso. Se adscriben:

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

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

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

Artículo 15. Admisión de Nuevo Personal y Coberturas de Vacantes

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para

asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación. Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos en donde concurren, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la Empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional, y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.

Artículo 16. Movilidad Funcional

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

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. No obstante, cuando en el contrato de trabajo se le asigne a un trabajador un determinado grupo profesional, se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

En todo caso la referida movilidad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. Se proporcionará al trabajador la formación adecuada para tal circunstancia. No será posible invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar el periodo de 30 días.

4. Desde el mismo momento que exista en una empresa un trabajador que realice funciones superiores a las del grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a la retribución de las funciones que efectivamente realice. Consolidará el grupo

profesional superior cuando la realizase por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, siempre y cuando esté en posesión de la titulación exigida legalmente a esa categoría.

Capítulo IV. Empleo y Contratación

Artículo 17. Política de Empleo

Las empresas a las cuales es de aplicación el presente convenio realizarán preferentemente transformaciones de contratos temporales en indefinidos atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, asimismo por dichas transformaciones podrán acceder a la solicitud de ayudas y subvenciones establecidas por los organismos autónomos y nacionales correspondientes.

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

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

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que los contratos indefinidamente.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable, a tal efecto, se limitará el uso de horas extraordinarias tal y como establece el art. 21 del presente convenio.

b) Observatorio de empleo. Con el objetivo de avanzar y profundizar en el



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

Artículo 18. Contratación Temporal

La duración máxima de los contratos de trabajo temporales concertados para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de doce meses dentro de un periodo de referencia de dieciocho meses, en los términos y condiciones previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Período de Prueba

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

- Técnicos titulados: 6 Meses.
- Personal administrativo (Oficial de 1.ª, Oficial de 2ª, Auxiliar): 1 mes.
- Resto categorías: 2 meses.

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

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

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

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

Artículo 20. Dimisiones

Las dimisiones de personal, una vez superado el periodo de prueba, habrán de avisarse a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de defecto. La notificación de cese se realizará por escrito, que el trabajador firmará por



duplicado devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de al menos diez días. En los grupos profesionales I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos quince días. Asimismo, la falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

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

Capítulo V. Ordenación del Tiempo de Trabajo

Artículo 21. Jornada, horario y Descansos

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.755 horas de trabajo efectivo, de las cuales 140 horas serán flexibles en el 2012 y 175,5 horas en el 2013, marginalmente al horario laboral, pudiendo la empresa distribuir las irregularmente a lo largo del año. Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer, salvo en casos de urgencia derivados de la propia actividad de la empresa, con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Dichas horas marginales nunca serán en domingo, festivo o día de libranza, excepto en circunstancias especiales que la empresa deberá justificar y comunicarlo al trabajador con la mayor antelación posible.

El descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos, coincidiendo uno de los mismos con domingo. No obstante lo anterior, y con una vigencia limitada exclusivamente al año 2013, por incidencias derivadas de la actividad de la empresa, el descanso semanal podrá ser de un día y medio ininterrumpido durante un máximo de tres fines de semana en el año natural, debiendo comprender el día completo del domingo. Las horas trabajadas los sábados por tal motivo computarán dentro de la bolsa de horas flexibles regulada en el párrafo primero de este artículo.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Entre el final de una jornada ordinaria del trabajo y el comienzo de la siguiente



mediarán al menos 12 horas de descanso.

Artículo 22. Horas Extraordinarias

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

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias: Solo se podrán realizar por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Se limitarán al máximo la realización de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial.

Todas las horas se compensarán con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Artículo 23. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de 30 días naturales, pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso. Durante el periodo vacacional el trabajador percibirá una retribución salarial equivalente al salario base más todos los conceptos que el trabajador viniese percibiendo en nómina, con exclusión de los complementos de cantidad o calidad de trabajo.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de



dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. Licencias Retribuidas, Excedencias y Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo.

24.1 Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

1) 15 días naturales en caso de matrimonio.

2) 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijos o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de al menos 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

3) En los supuestos de, adopción, fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, y para aquellos trabajadores que necesiten efectuar un desplazamiento fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de 10 días, de los cuales 5 de ellos serán retribuidos. El trabajador deberá documentar estos hechos a requerimiento de la empresa.

4) 2 días naturales, ampliable a 3, si es a una distancia superior a 200 kilómetros, por boda de hijos, de hermanos, de cuñados o de padres.

5) 2 días por traslado del domicilio habitual, ampliable a 3 si el traslado fuera a municipio diferente.

6) Los/las trabajadores/as dispondrán de tres días de permiso retribuido para asuntos propios, fijado de común acuerdo con la empresa. Estos días serán considerados de trabajo efectivo a todos los efectos. No obstante lo anterior, y de manera excepcional, durante los años 2012 y 2013 los trabajadores sólo dispondrán de dos días de permiso retribuido.

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

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

9) Para formación profesional en los términos señalados en artículo 42.

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

11) Licencias médicas:

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

b) Hasta 15 horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado.

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

12) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, el trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

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

14) En caso de nacimientos de hijos prematuros o por cualquier causa deban

permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

15) El trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de entre un octavo y la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

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

El trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornadas anteriormente establecidas corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Su concreción se efectuará atendiendo los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Salvo fuerza mayor, el trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en la que iniciará y finalizará la reducción de jornada solicitada.

16) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se de mutuo

acuerdo se pacten con el empresario, aplicándose supletoriamente las reglas contenidas en el punto 15 del apartado primero del presente artículo en consonancia con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

24.2 Excedencias:

1) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

3) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

24.3 Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

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

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

podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Capítulo VI. Estructura Salarial

Artículo 25. Conceptos Retributivos

Las retribuciones quedarán estructuradas de la siguiente forma:

25.1 Salario Base.

25.2 Complementos salariales.

a) Complemento personal de antigüedad.

b) Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

- Plus complemento por servicios especiales.

- Plus por limpieza de prendas de trabajo.



- Plus de festivos.

c) Devengos extrasalariales.

- Dietas:

Media dieta.

Dieta entera.

Pernoctación

- Kilometraje.

d) Complementos de vencimiento superior al mes:

- Gratificación extraordinaria de verano.

- Gratificación extraordinaria de Navidad.

Artículo 26. Retribuciones

Para los años 2012 y 2013, se aplicarán las tablas salariales recogidas en el art. 43 del convenio.

Revisión salarial:

- Año 2012: En caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2012 un incremento superior al 5%, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuará una revisión al alza en el citado exceso sobre el salario base del convenio, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2012.

- Año 2013: En caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2013 un incremento superior al 5%, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuará una revisión al alza en el citado exceso sobre el salario base del convenio, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2013.

Artículo 27. Complementos Salariales

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

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





Plus complemento por servicios especiales: Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente convenio, que da lugar a tener que realizar o prestar servicios en domingos o durante horas nocturnas en forma habitual, estos servicios se abonarán a 7,99 € (2012) y 8,01 € (2013) por servicio realizado. Existirá la obligación de prestar los mismos.

Plus de limpieza de prendas de trabajo: Con carácter de una indemnización o suplido, se abonarán en concepto de limpieza de las prendas de trabajo la cantidad que se señala en el epígrafe de los anexos al convenio, consistente en 30,19 € (2012) y 30,31 € (2013) mensuales por once mensualidades. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

Plus de festivos: El trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un plus de 57,01 € (2012) y 57,24 € (2013). Se entiende «festivos» los catorce días señalados como tales en el calendario laboral anual.

Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Diciembre

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

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

Artículo 29. Complementos Extrasalariales. Desplazamiento y Dietas

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

Media dieta (comida o cena): 11,40 € (2012) y 11,44 € (2013).

Dieta entera: 23,95 € (2012) y 24,05 € (2013).

Pernoctación: 54,74 € (2012) y 54,95 € (2013). En el supuesto de verse obligado el trabajador a pagar un importe superior, la diferencia será abonada por la empresa a la presentación del justificante correspondiente.

Kilometraje: 0,31 €/Km., siempre que el vehículo sea aportado por el trabajador.

Artículo 30. Pago del Salario

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

Capítulo VII. Mejoras Sociales

Artículo 31. Jubilación

1. Jubilación voluntaria anticipada. Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, con antigüedad de al menos 15 años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta por una sola vez, si se jubilaran al cumplir la edad de:

60 años:	15 salarios base
61 años:	12 salarios base
62 años:	8 salarios base
63 años:	5 salarios base

2. Jubilación parcial: Las partes reconocen la idoneidad de este contrato para la utilización en el sector, en base a ello instan a las partes a su aplicación en función de las necesidades de cada empresa.

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la nueva redacción establecida por la Ley 40/2007 modificado con fecha 30/6/2008 de Medidas en Materia de Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, de acuerdo con la empresa

Para ello, los trabajadores deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificación original de vida laboral del trabajador, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legales establecidos. La reducción de jornada del trabajador habrá de ser como mínimo del 25%.

Dicha reducción de jornada se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previamente y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de contrato será indefinida.

La jornada del trabajador relevista será la misma que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por este.

Los trabajadores jubilados parcialmente percibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores ubicados en la empresa, hasta que se jubilen del todo.

3. Jubilación a los sesenta y cuatro años: Siempre que la legislación vigente en cada momento lo permita, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las mismas condiciones previstas en la disposición legal de aplicación.

Artículo 32. Seguro Colectivo de Accidentes

Las empresas establecerán un seguro colectivo de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as que garanticen a los mismos la percepción de 16.500 euros, en caso de que como consecuencia del accidente el/la trabajador/a quede en situación de incapacidad permanente absoluta, o de 23.100 euros si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiados.

Artículo 33. Uniforme

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

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 34. Vigilancia de la Salud

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

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

Artículo 35. Normas Generales

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

A) Principio de acción preventiva:

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

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



de los puestos de trabajo.

B) Obligaciones empresariales y derechos de los trabajadores:

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

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

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

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

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención pertinentes a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

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

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

C) Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para





evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

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

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

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. Esta prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 31 y siguientes del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

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

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 36. Principios de Ordenación

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo a la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave. La





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

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

Artículo 37. Graduación de las Faltas

1. Se considerarán faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo durante el periodo de 30 días.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuvieren a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán faltas graves:

- a) Las faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, de 4 a 6 ocasiones en el plazo de 30 días.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo «d» del apartado siguiente.
- e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las



relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

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

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

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

3. Se consideraran como faltas muy graves:

a) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, en la entrada o salida del trabajo, en siete ocasiones en el plazo de 30 días o en 10 ocasiones durante seis meses o en 20 durante un año.

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

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la



apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Sanciones

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

- Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 7 días.



- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 20 días o despido.
- 2. En todos los casos descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.
- 3. Las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.
- 4. En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico, cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral/ jerárquica del agresor/a o acosador/a.

Artículo 39. Prescripción de las Faltas:

a) Faltas leves:	a los 10 días
b) Faltas graves:	a los 20 días
c) Faltas muy graves:	transcurridos 60 días

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

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

Artículo 40. Descuelgue e Inaplicación de Incrementos Salariales

1. El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 ET legal de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones de trabajo aquí pactadas cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de conformidad con lo establecido en el art. 82.3 ET y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.



- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia



le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos autónomos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o pacto que le hubiere sucedido.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo X. Otras Disposiciones

Artículo 41. Antidiscriminación

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

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

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

ET, BOE 161, 6/07/2002.

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

Artículo 42. Formación

Los firmantes acuerdan adherirse al IV Acuerdo Nacional de Formación, suscrito el 1 de febrero de 2006, y prorrogado por Resolución de 27 de enero de 2011 hasta la formalización del V Acuerdo o aquel que lo sustituya en su momento.

Los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo el destinado a la formación dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo así como el destinado a planes y acciones formativos vinculados a la actividad de la empresa y realizados por iniciativa empresarial o autorizados por ésta.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un período de hasta cinco años, y en los términos previstos en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Tablas salariales 2012 y 2013.

1) Tablas salariales 2012.

Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Plus de antigüedad 1 quinquenio	Plus limpieza ropa (11 meses)
Jefe Superior	1.369,42	19.171,81	54,78	-
Técnico Garante	1.369,42	19.171,81	54,78	-
Jefe 1.ª	1.182,95	16.561,30	47,32	-
Jefe 2.ª	1.170,92	16.392,88	46,84	-
Supervisor de Servicio	1.025,56	14.357,81	41,02	-
Oficial 1.ª	1.025,56	14.357,81	41,02	-
Coordinador de equipos	966,41	13.529,74	38,66	30,19
Chofer Aplicador de 1.ª	892,23	12.491,15	35,69	30,19
Oficial de 2.ª	892,23	12.491,15	35,69	-
Ayudante de Laboratorio	892,23	12.491,15	35,69	30,19
Chofer Aplicador de 2.ª	833,08	11.663,09	33,32	30,19
Ayudante de Aplicador	783,96	10.975,37	31,36	30,19

Auxiliar	783,96	10.975,37	31,36	-
----------	--------	-----------	-------	---

2) Tablas salariales 2013:

Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Plus de Antigüedad 1 quinquenio	Plus limpieza ropa (11 Meses)
Jefe Superior	1.374,89	19.248,50	55,00	-
Técnico Garante	1.374,89	19.248,50	55,00	-
Jefe 1.ª	1.187,68	16.627,55	47,51	-
Jefe 2.ª	1.175,60	16.458,45	47,02	-
Supervisor de Servicio	1.029,66	14.415,24	41,19	-
Oficial 1.ª	1.029,66	14.415,24	41,19	-
Coordinador de equipos	970,28	13.583,86	38,81	30,31
Chofer Aplicador de 1.ª	895,79	12.541,11	35,83	30,31
Oficial de 2.ª	895,79	12.541,11	35,83	-
Ayudante de Laboratorio	895,79	12.541,11	35,83	30,31
Chofer Aplicador de 2.ª	836,41	11.709,74	33,46	30,31
Ayudante de Aplicador	787,09	11.019,27	31,48	30,31
Auxiliar	787,09	11.019,27	31,49	-

Artículo 44. Acuerdo sobre Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo.

El derecho al honor, a la intimidad y el respeto a la dignidad son derechos reconocidos en la Constitución, así como el derecho a la no discriminación. Todos ellos son derechos que debe garantizarse en todas las esferas, incluida la laboral, con beneficios indudables para las empresas y los trabajadores y trabajadoras.

El acoso, cualquiera que sea su naturaleza, afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que los sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos sus puestos y no se atreven a denunciarlo por miedo a posibles represalias. Un menor rendimiento y motivación, absentismo y menor productividad son consecuencias de este tipo de conductas.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de riesgos Laborales, establece en su artículo 48 la necesidad y obligación legal de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Entendiendo que la participación de los trabajadores, a través de su

representación, es esencial en la creación de un clima laboral sano y libre de este tipo de comportamientos, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo nos comprometemos a:

Fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo entre los trabajadores y las trabajadoras de las empresas, mediante la información de los principios recogidos en el presente acuerdo o protocolo sectorial, así como de todas aquellas medidas preventivas que las empresas, con la representación legal de los trabajadores, resuelvan necesarias: códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Establecer protocolos de actuación frente a los actos de acoso en las empresas del sector, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de la persona o personas responsables en la empresa de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por el miembro o los miembros que determine la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la empresa. Es necesaria la aceptación de estas funciones de forma voluntaria nombrando esta persona de forma unánime por todos los representantes de la empresa o con la intervención de los trabajadores si en la misma no existiera representación legal de los trabajadores.
5. El procedimiento interno de actuación. Éste deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad y deberá funcionar con independencia de las acciones legales que la persona afectada pudiera interponer ante cualquier instancia judicial.
6. Las personas encargadas en la empresa de dar trámite y atender las denuncias de acoso deben comprometerse expresamente a mantener el sigilo profesional, así como a la protección de los datos de carácter personal de acuerdo con las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

Artículo 45. Planes de Igualdad

1. De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 46. Comisión paritaria de Igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

- Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas disgregadas por categorías profesionales y género.

- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.



- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 8 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 35 horas, pudiéndose incorporar los asesores que las partes crean oportunos.

