



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del II Convenio Colectivo de la empresa Soldavigil, S.L., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Soldavigil, S.L. (expediente C-005/2018, código 33100062012013), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 11 de enero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 7 de febrero de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-01959.

II CONVENIO COLECTIVO SOLDAVIGIL, S.L.

Índice por artículos

Acta de otorgamiento.

Capítulo I: Disposiciones generales.

- Artículo 1. Determinación de las partes.
- Artículo 2. Reconocimiento capacidad legal.
- Artículo 3. Objeto.
- Artículo 4. Ámbito funcional.
- Artículo 5. Ámbito territorial.
- Artículo 6. Ámbito temporal.
- Artículo 7. Ámbito personal.
- Artículo 8. Denuncia y prórroga.
- Artículo 9. Procedimiento para solventar discrepancias.

Capítulo II: Dirección, organización y organigrama.

- Artículo 10. Organización.
- Artículo 11. Jerarquía y coordinación.

Capítulo III: Contratación.

- Artículo 12. Contratación y copia básica.
- Artículo 13. Contratación temporal.
- Artículo 14. Período de prueba.
- Artículo 15. Promociones y ascensos.
- Artículo 16. Plazo de preaviso para el fin de la relación laboral.



Capítulo IV: Sistema de clasificación profesional.

Artículo 17. Clasificación profesional.

Artículo 18. Grupos profesionales.

Artículo 19. Niveles de cualificación profesional (NCP).

Capítulo V: Jornada laboral.

Artículo 20. Jornada anual.

Artículo 21. Distribución general de la jornada.

Artículo 22. Distribución irregular de la jornada.

Artículo 23. Descanso semanal y fiestas.

Artículo 24. Tipos de jornada y descansos.

Artículo 25. Cambio de jornada, de horario y de turno.

Artículo 26. Descansos compensatorios.

Artículo 27. Horarios.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Artículo 29. Vacaciones anuales. Criterio general.

Artículo 30. Vacaciones. Tiempo y período de disfrute.

Artículo 31. Licencias y permisos.

Capítulo VI: Sistema retributivo.

Artículo 32. Retribuciones salariales.

Artículo 33. Estructura salarial.

Artículo 34. Liquidación y pago de retribuciones.

Artículo 35. Anticipos sobre salarios.

Artículo 36. Revisión salarial.

Artículo 37. Retribuciones no salariales.

Capítulo VII: Movilidad en el trabajo.

Artículo 38. Movilidad funcional.

Artículo 39. Movilidad geográfica.

Capítulo VIII: Código de conducta.

Artículo 40. Faltas y sanciones.

Artículo 41. Procedimiento sancionador.

Artículo 42. Graduación de las faltas.

Artículo 43. Faltas leves.

Artículo 44. Faltas graves.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Artículo 46. Graduación de las sanciones.

Artículo 47. Prescripción.

Capítulo IX: Prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 48. Principio general.

Artículo 49. Reconocimientos médicos.

Artículo 50. Formación y medios de protección.

Capítulo X: Representantes de los trabajadores.

Artículo 51. Principio general.

Artículo 52. Adecuación representatividad.



Capítulo XI: Otras disposiciones.

- Artículo 53. Ropa y herramienta de trabajo.
- Artículo 54. Seguro de accidentes colectivo.
- Artículo 55. Formación profesional y continua.
- Artículo 56. Jubilación.
- Artículo 57. Excedencias.
- Artículo 58. Acoso sexual.
- Artículo 59. Violencia de género.
- Artículo 60. Igualdad de oportunidades.
- Artículo 61. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Artículo 62. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Capítulo XII: Solución extrajudicial de conflictos.

- Artículo 63. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.
- Artículo 64. Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Capítulo XIII: Compensación, absorción, garantía personal, vinculación, derecho supletorio y cláusula de implicación salarial.

- Artículo 65. Compensación y absorción salarial.
- Artículo 66. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 67. Derecho supletorio.

Disposición transitoria.

Disposiciones adicionales.

- Primera. Renegociación.
- Segunda. Cláusula de inaplicación salarial.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Gijón, siendo las 10:30 horas del día 11 de enero de 2018, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, perteneciente a la Empresa Soldavigil S.L., con la asistencia de los siguientes señores:

Por la Representación Empresarial:

D. Fernando Tascón Vigil.

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Raúl Alonso Villazón.

Ambas partes, se reconocen mutua capacidad legal y representativa suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el texto del II Convenio Colectivo de Empresa Soldavigil, S.L.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, la Empresa Soldavigil, S.L. y la Representación de los Trabajadores, han negociado bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad para obtener los acuerdos a los que se ha llegado.

Los principios que inspiran la firma del presente Acuerdo están basados en potenciar unas relaciones laborales basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas a su dignidad e igualdad, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos, al cuidado del medio ambiente y al desarrollo de la prevención y salud, así como a la formación continua.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la consecución de una mayor eficiencia organizativas que redunde en una mayor productividad y calidad necesaria y exigible para posibilitar la máxima competitividad de la empresa en su mercado objetivo del sector del metal así como la plena ocupación, la remuneración objetiva, la integración, la no concurrencia, resolución interna de los conflictos colectivos, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados en el marco de las relaciones laborales.

Y como consecuencia de todo lo expuesto y, como reflejo de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad de las partes, se alcanza el siguiente acuerdo:

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Determinación de las partes.*

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, perteneciente a la Empresa Soldavigil S.L., con domicilio social en Pol. Industrial de Ponceyo 1-13. Gijón, está integrada por los siguientes señores:

- Por la Representación Empresarial: D. Fernando Tascón Vigil.
- Por la Representación de los Trabajadores: D. Raúl Alonso Villazón.

Artículo 2.—*Reconocimiento capacidad legal.*

Ambas partes, se reconocen mutua capacidad legal y representativa suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el presente texto de Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 3.—*Objeto.*

Ambas representaciones, se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es mejorar las condiciones de vida de la plantilla, así como la mejora de la productividad para que posibilite una mayor posición competitiva de la Empresa en el mercado del Sector del Metal.

Artículo 4.—*Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa Soldavigil, S.L., y sus trabajadores.

Artículo 5.—*Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación a todos y cada uno de los centros de trabajo, que Soldavigil, S.L., tenga abiertos durante de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.—*Ámbito temporal.*

Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero de enero de dos mil dieciocho venciendo el treinta y uno de diciembre del año dos mil veintidós.

Artículo 7.—*Ámbito personal.*

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio a la Empresa a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a. Los cargos de dirección.
- b. Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la Empresa.
- c. No obstante, y aún tratándose de relaciones laborales comunes, la Empresa podrá proponer la exclusión del Convenio Colectivo a quien ocupe puesto y realice actividades que supongan una especial responsabilidad y confianza.

Artículo 8.—*Denuncia y prórroga.*

El Convenio Colectivo se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia el 31 de diciembre del 2022; no obstante todos los artículos del mismo mantendrán su vigencia prorrogada en tanto no sean modificados o sustituidos por otro Convenio Colectivo negociado en el mismo ámbito.

Artículo 9.—*Procedimiento para solventar discrepancias.*

Tanto en lo que se refiere al art. 41.6 como el art. 82.3, ambas partes han agotado todos los cauces de negociación en el presente Convenio Colectivo, por lo que las discrepancias surgidas de la aplicación de ambos artículos requerirán el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Cuando en el seno de la Comisión Paritaria no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y previsto en el presente Convenio Colectivo (Capítulo XII).

CAPÍTULO II: DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y ORGANIGRAMA

Artículo 10.—*Organización.*

Es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa y de los mandos en quienes ella delegue la organización, la dirección y la supervisión del trabajo, según establece la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a las personas y a sus representantes por la normativa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes de la relación laboral: Dirección y trabajadores.

La organización del trabajo comprende, entre otras, las facultades relativas a:

- La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.



- Establecimiento de los niveles de calidad.
- Fijación de maquinaria y tareas para la saturación de la actividad.
- Vigilancia de las instalaciones y maquinaria.
- Distribución y destino de las personas dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad.

Artículo 11.—*Jerarquía y coordinación.*

Todo el personal de la Empresa atenderá en su trabajo las órdenes e instrucciones de sus superiores siguiendo el orden jerárquico de su organigrama y, en su defecto, el general de la Empresa.

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN

Artículo 12.—*Contratación y copia básica.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual, o puedan aprobarse en el futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Será competencia de la Dirección de la Empresa definir las necesidades de personal y el establecimiento del régimen contractual compatible con las mismas, de acuerdo con la legislación vigente, así como la decisión de hacer uso de subcontrataciones y contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal.

El contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio retribuido por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa y el que lo recibe a cambio de una retribución de ésta. Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido salvo que se demuestre su carácter y naturaleza temporal.

Las personas contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos, obligaciones e igualdad de trato de acuerdo con su categoría profesional y el puesto que desempeñen como si fueran de plantilla fija, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa habrá de entregar a los Representantes Legales de los Trabajadores, una copia básica para su firma de todos los contratos realizados.

Artículo 13.—*Contratación temporal.*

Las personas contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

- Contratos de obra o servicio. Se podrá utilizar cuando se contrate a personas para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. La movilidad funcional para las personas contratadas bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

A los efectos de la celebración de contrataciones de personal en la modalidad de contratos para obra o servicio determinado, ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo Contrato de Trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato bien al inicio del mismo bien durante la vigencia de la primera de las obras o de los servicios objeto del contrato.

- Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector del Metal.
- Los contrato de trabajo a tiempo parcial. Se entenderá los celebrados cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo pactada en este Convenio.
- Contratos para la formación. Son los formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de la Empresa y que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.
- Contratos en Prácticas. Son los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución garantizada de las personas contratadas en prácticas será el 60 o 75 por 100 del Salario de Convenio correspondiente al trabajador que desempeñe dicho puesto con relación laboral indefinida, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.



Artículo 14.—*Período de prueba.*

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba que, superado, producirá plenos efectos.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los Niveles de Cualificación Profesional.

Así, quedan establecidos los siguientes:

- Nivel Entrada, 8, 9, 10 y 11: 3 meses.
- Nivel 5, 6 y 7: 6 meses.
- Nivel 1, 2, 3 y 4: 12 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.

Artículo 15.—*Promociones y ascensos.*

Para la cobertura de vacantes se dará carácter prioritario al personal interno. A este fin se determina el procedimiento siguiente:

- El Departamento de Selección de la Empresa en coordinación con los responsables de los servicios elaborará la lista de personas candidatas que reúnan los requisitos objetivos que se requieran para el puesto a cubrir.
- Si de entre éstas, el citado departamento considera idóneo alguna de ellas, el puesto será cubierto por la persona designada.
- En el caso de que no hubiera nadie a nivel interno que reuniera los requisitos, o que no fuera considerada idónea, la Empresa procederá a la cobertura del puesto vacante a través de la búsqueda de personal externo.

Artículo 16.—*Plazo de preaviso para el fin de la relación laboral.*

• *Cese Voluntario.*

El trabajador podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la Dirección de la Empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a) Niveles del 8 al 11: 15 días naturales.
- b) Niveles del 5 al 7: 20 días naturales.
- c) Niveles del 1 al 4: 30 días naturales.

• *Fin de Contrato Temporal.*

La Empresa para la finalización de contratos temporales superiores a un año de duración preavisará a la persona trabajadora con 15 días de antelación a su finalización.

El incumplimiento de este tiempo de preaviso que le corresponde, la Empresa abonará, en el momento del pago del correspondiente finiquito, las cantidades resultantes de un día de salario de la persona trabajadora por cada día de incumplimiento de preaviso a que viene obligada la Empresa.

En el supuesto que la persona trabajadora incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la Empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día del salario de la persona trabajadora por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

Durante el período de prueba, la empresa y la persona trabajadora podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso.

CAPÍTULO IV: SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.—*Clasificación profesional.*

Con el doble objetivo de potenciar una competitividad gradual y ascendente en el mercado de actuación de la Empresa y al mismo tiempo conseguir el desarrollo profesional de la plantilla, se acuerda establecer un sistema de clasificación por Grupos Profesionales y dentro de ellos por Niveles de Cualificación Profesional (NCP).

Artículo 18.—*Grupos profesionales.*

Todas las personas trabajadoras de la empresa Soldavigil, S.L. estarán encuadradas en algunos de los Grupos Profesionales siguientes:



I. Grupo Profesional A: Técnicos.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias o superiores, y que realizan tareas de elevada cualificación, complejidad y responsabilidad.

II. Grupo Profesional B: Empleados.

Incluye a las personas con suficiente nivel de conocimiento y experiencia, que realiza tareas administrativas, comerciales, de relaciones públicas, organizativas, informáticas, sanitarias, delineación, laboratorio y, en general, las relativas a trabajos de oficina, de gestión económica y financiera, las que ejecutan operaciones relacionadas con los procesos productivos y todas aquellas personas de coordinación de labores productivas y tareas auxiliares de las definidas.

III. Grupo Profesional C: Niveles de Entrada.

Comprende al personal de nueva incorporación en la Empresa y el personal de empresas de trabajo temporal.

La Empresa asignará a cada persona dentro de cada Grupo Profesional el Nivel de Cualificación Profesional que le corresponda.

Artículo 19.—Niveles de cualificación profesional (NCP).

Las personas trabajadoras de la Empresa, están encuadradas en Niveles de Cualificación Profesional que atienden a: aptitud profesional para el desempeño, titulaciones requeridas, contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los Grupos Profesionales definidos, se desdoblan en los siguientes NCP:

- I. Nivel de Cualificación Profesional 1. Titulado Superior.
- II. Nivel de Cualificación Profesional 2. Titulado Medio.
- III. Nivel de Cualificación Profesional 3. Jefes de Área/Sección: Jefe administrativo, laboratorio, organización, jefe taller, y maestro industrial.
- IV. Nivel de Cualificación Profesional 4. Técnicos: Oficial administrativo, técnico de organización, delineante, maestro de taller.
- V. Nivel de Cualificación Profesional 5. Oficial de Primera: producción, administrativo, organización, laboratorio, chofer de camión o grúa-automóvil, almacenero.
- VI. Nivel de Cualificación Profesional 6. Oficial de Segunda: de oficio, administrativo, organización, laboratorio, almacén.
- VII. Nivel de Cualificación Profesional 7. Oficial de Tercera: producción, administrativo, organización, laboratorio, almacén.
- VIII. Nivel de Cualificación Profesional 8. Auxiliares: administrativo, laboratorio.
- IX. Nivel de Cualificación Profesional 9. Especialistas: almacén, producción, vigilante, personal de limpieza.
- X. Nivel de Cualificación Profesional 10. Entrada A: del mes 13 al mes 24 desde su incorporación.
Comprende al personal procedente del Nivel de Cualificación Profesional 11. Permanecerá como máximo doce meses consecutivos o alternos, a partir del cual pasará de forma automática a ser adscrito al NCP que le corresponda por la función que desarrolle.
Las personas que accedan a la Empresa, sin pasar previamente por el Nivel de Cualificación 11. Entrada B, podrán permanecer adscritos a este Nivel un máximo de veinticuatro meses.
- XI. Nivel de Cualificación Profesional 11. Entrada B: del mes 1 al mes 12 desde su incorporación.
Permanecerá como máximo doce meses consecutivos o alternos, a partir del cual pasará de forma automática a ser adscrito al Nivel de Cualificación Profesional 10.

CAPÍTULO V: JORNADA LABORAL

Artículo 20.—Jornada anual.

La Jornada Laboral Ordinaria máxima anual es de 1.776 horas de trabajo efectivo en cada una de las anualidades de vigencia del presente Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre no tendrán la consideración de días de trabajo, y serán retribuidos como un día ordinario de trabajo.

Artículo 21.—Distribución general de la jornada.

La jornada anual pactada tendrá, con carácter general, una distribución habitual y semanal de 40 horas, que se distribuirán de lunes a domingo.

En el caso de determinados trabajos, que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o, incluso, en todos los días de la semana, la jornada anual será distribuida acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de aplicación para la necesaria realización del trabajo y cumplimiento de plazos contratado con el cliente.

Artículo 22.—Distribución irregular de la jornada.

Las especiales características de la Empresa precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.



Con base en ello, y dentro de los límites de la jornada indicada, y de los límites máximos y mínimos legalmente establecidos o que pudieran establecerse y respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornadas, la empresa podrán distribuir de manera irregular de hasta un máximo de 160 horas/trabajador en cada uno de los años de vigencia del Convenio, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias, compromisos de realización de obras para terceros o cualquier otra circunstancia que obligue a dar cumplimiento a obligaciones contraídas con las empresas cliente.

Artículo 23.—*Descanso semanal y fiestas.*

La plantilla de trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Artículo 24.—*Tipos de jornada y descansos.*

La jornada de trabajo podrán ser, según los casos, continuada (intensivas o turnos) o partida.

- Jornada Continua. En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a 6 horas, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que a los efectos de cómputo anual de jornada no se considerará como tiempo de trabajo.
- Jornada Partida. En los supuestos de jornadas partidas, los tiempos de descanso entre los dos bloques de trabajo vendrán determinados en los diferentes cuadros-horarios que sean aplicables en cada centro de trabajo, siendo, en todo caso, de un mínimo de 1 hora.
- Jornada a Turnos. Según las necesidades de la prestación de servicio u obra a realizar la Empresa podrá establecer dos o tres turnos según las objetivas necesidades y compromisos con el cliente.

En aquellos casos en que sea habitual efectuar el trabajo a turnos se establecerá un calendario en el que se especifiquen los sistemas de rotación entre las personas que estén sometidos a tal sistema de trabajo.

En todo caso los descansos serán como mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.

Artículo 25.—*Cambio de jornada, de horario y de turno.*

Cuando sea necesario un cambio de jornada, horario y/o de turno se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de dos días para cualquier cambio e informando a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 26.—*Descansos compensatorios.*

Aquellas personas trabajadoras, que realicen una jornada diaria superior a la media resultante de distribuir la jornada anual, entre el número de días de trabajo, en cada año natural correspondiente durante la vigencia del Convenio, se establecerán, de forma obligatoria, descansos compensatorios en evitación de que se genere exceso de jornada por tal causa.

Cuando, se genere un descanso compensatorio por personas que por ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, accidente, fechas de contratación, etc., no hayan generado íntegramente el exceso de jornada necesario para el disfrute de un día completo, descansarán dicho día, pero solamente percibirán los conceptos retributivos correspondientes a la parte proporcional del descanso que hayan generado.

Artículo 27.—*Horarios.*

Los horarios de trabajo, como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, serán los indicados en los cuadros horarios del centro de trabajo para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 28.—*Horas extraordinarias.*

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional, y se consideraran aquellas que superen el máximo anual de la jornada ordinaria y que no tengan previsto su descanso dentro del primer trimestre del año siguiente a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, será obligatoria su realización y no se tendrán en cuenta para el cómputo de las 80 horas anuales.



Horas extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento: Realización siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempos parciales, prevista en la Ley.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Las personas que en su función ejercen mando o coordinación sobre otros no percibirán cantidades por concepto de horas extraordinarias. Su propia función está ya retribuida con conceptos complementarios que compensan su posible mayor dedicación y/o responsabilidad.

Artículo 29.—*Vacaciones anuales.—Criterio general.*

El período vacacional anual, con derecho a salario, es de 30 días naturales por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 30 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Si la fecha de disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por circunstancias no imputables al trabajador, se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año.

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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 30.—*Vacaciones.—Tiempo y período de disfrute.*

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos.

La persona conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los períodos vacacionales se establecen computando el tiempo trabajado de enero a diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año.

Las vacaciones podrán disfrutarse, de forma fraccionada, por acuerdo entre Empresa y trabajador.

Artículo 31.—*Licencias y permisos.*

El personal de la Empresa, previo aviso y justificación suficiente, tienen derecho a ausentarse o no presentarse a su puesto de trabajo con derecho a salario, por la concurrencia y por el tiempo de alguno de los motivos siguientes:

- a) En caso de: Matrimonio o registro de parejas de hecho de cualquier género, se tendrán 15 días naturales, contados desde el mismo del evento.
- b) En caso de nacimiento o adopción de un hijo, 2 días naturales.
- c) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 2 días naturales en el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En caso de fallecimiento de parientes comprendidos en el apartado anterior, 2 días naturales.
- e) En los supuestos c) y d), si el trabajador tuviera que desplazarse a más de 400 kilómetros en cada trayecto de ida y vuelta, dispondrá de 2 días más por esta causa.
- f) Por traslado de domicilio habitual, 1 día.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en este Convenio. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, el tiempo indispensable para ello, siempre que se deban efectuar durante la jornada laboral.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve



meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- j) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado l).
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente 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 dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- l) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados i) y k), corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados i), j) y k) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- m) Las personas trabajadoras 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 utilicen en la empresa.

CAPÍTULO VI: SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 32.—Retribuciones salariales.

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba la persona directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente Convenio Colectivo.

Todas las cantidades relativas a salarios, o retribuciones correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, kilometrajes, dietas etc.) serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos.

Artículo 33.—Estructura salarial.

El salario que perciben las personas de la Empresa, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

- Salario Base.
Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio Colectivo, y correspondiente, a su vez, a la indicada para el Nivel de Cualificación Profesional correspondiente. Su percepción es de carácter mensual y se devenga por día natural.
- Pagas extraordinarias.
Es la cantidad que se debe percibir con carácter extraordinario semestralmente en junio y diciembre. Su cuantía será igual al salario base correspondiente.
Las pagas extraordinarias, se abonarán por la Empresa el 20 de julio y 20 de diciembre, respectivamente. Dichas pagas extraordinarias no son prorrateables mes a mes.



- Pluses:
 - a. Plus de Antigüedad.

El Plus de Antigüedad se devenga por día natural.

Se devengará por quinquenios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno. Se fija en un 5% del salario base de Convenio que corresponda, con la cuantía que consta en la Tabla Salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo queda congelado su incremento por devengo de más quinquenios manteniendo los generados hasta la fecha.
 - b. Plus Convenio.

El Plus de Convenio se devenga por día natural.

El correspondiente al sábado, salvo que éste fuese día festivo, se entenderá devengado en los otros días de la semana.

Una falta injustificada al trabajo producirá la pérdida del correspondiente a dos días, dos al de cinco días, tres al de diez días, cuatro al de quince días y cinco al de un mes completo.
 - c. Los de Asistencia se devenga por día trabajado según Tabla Salarial.
 - d. Carencia de Incentivo se devenga por día trabajado según Tabla Salarial.

Lo percibirán las personas que no estén sometidos a incentivo.

Cuando las personas realicen la jornada partida o a turnos, de forma semanal de lunes a viernes, el sábado tendrá la consideración, a estos efectos, de día trabajado, salvo que fuera festivo.
- Complementos al puesto de trabajo.

Son los importes económicos que se perciben debido a las especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no son consolidables ni «ad personam», y están sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.

Los complementos de puesto son:

 - Trabajo en domingos:

Se abonará por la Empresa, conjuntamente con el salario base y los pluses de carencia de incentivo, asistencia y convenio, en aquellas jornadas en las que la persona tenga que desarrollar su prestación laboral en domingo.
 - Trabajos en festivos:

Este plus se abonará por la Empresa en aquellas jornadas en que la persona tenga que desarrollar su prestación laboral ordinaria en fecha festiva, es decir, personas que estén sujetas al régimen del sistema de turnos en jornada de lunes a domingo con descansos rotatorios.

En este caso, el trabajador recibiría el plus de festivo en sustitución del salario base y de los pluses de carencia de incentivo, asistencia y convenio.
 - Incremento horas extraordinarias en festivo:

Este plus se abonará por la Empresa en aquellas jornadas en que la persona tenga que desarrollar su prestación laboral, de forma excepcional, en fecha festiva, acumulándose al importe de la hora extra.
 - Trabajo a Turnos.

Se considera trabajo a turnos la organización del trabajo en equipos según la cual las personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.
 - Trabajo Nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

En este caso el trabajador percibirá un plus por día trabajado en la cuantía que figura en Tabla Salarial anexa.
 - Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Estos complementos se devengarán por el trabajador, de forma individual o acumulada, en función de que una vez aplicadas las medidas previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, persista riesgo real para la salud del trabajador o mediante informe técnico del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, que así lo acredite.

 - o Los trabajos tóxicos se define como los relativos a:
 - Riesgos por inhalación de contaminantes químicos, teniendo en cuenta también, la aportación de otras posibles vías de ingreso al organismo, como la dérmica o la digestiva.
 - Riesgos por contacto repetido con irritantes dérmicos primarios de acción moderada, tales como ácidos o álcalis débiles, sustancias desengrasantes, aceites, etc.
 - o Se define como trabajos penosos los relativos a:
 - Riesgos por exposición a ruido o vibraciones.
 - Riesgos por exposición a calor o al frío.
 - Trabajos que comporten una excesiva carga física o mental.
 - Trabajos que supongan la concurrencia de varios factores de riesgo, aún cuando ninguno de ellos, individualmente considerado, supere su límite admisible.

- o Son situaciones laborales de riesgo peligroso aquellas que a así se consideren en la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

Su percepción, mientras no cambien las condiciones laborales, será mensual y su importe se refleja en la Tabla Salarial.

- Complementos de función.
 - Jefe de Equipo. Es aquel que tiene bajo su supervisión un equipo de trabajadores, que exige iniciativa y razonamiento en su ejecución comportando la responsabilidad de su resultado.

Tendrá una cuantía por día trabajado, según Tabla Salarial.

- Otros conceptos.

La Empresa, en función de las especiales características de la función, desempeños excepcionales, cumplimiento de objetivos y similares, se podrá abonar cantidades variables, tanto de forma continuada como de pago único.

Artículo 34.—*Liquidación y pago de retribuciones.*

Los salarios a que tiene derecho la persona son los percibirá en los 10 días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado éste por meses naturales.

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro facilitada por la persona para este sólo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

Artículo 35.—*Anticipos sobre salarios.*

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, y por una sola vez al mes, anticipos a cuenta sobre lo devengado, mediante solicitud escrita a la empresa realizada antes del día 20 de cada mes.

La cantidad máxima que puede solicitarse será el equivalente al 80% de lo devengado hasta la fecha de petición, y relativo al mes en curso.

El anticipo solicitado se entregará al interesado en el plazo máximo de 3 días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud al Departamento de Personal.

La cantidad solicitada en concepto de anticipo, se descontará en la nómina relativa al mismo mes.

Artículo 36.—*Revisión salarial.*

Para los años 2018/19/20 los salarios fijados en el anexo I se revisan en la cuantía del porcentaje que experimente el IPC real en la cuantía bruta mensual y anual para cada Nivel de Cualificación Profesional.

Para los años 2021/22 la revisión salarial anual, para cada Nivel de Cualificación Profesional, la tabla salarial será revisada en el IPC real, salvo que ese supere el 1,5%, que se revisará las tablas salariales como máximo en el citado porcentaje del 1,5%.

La revisión salarial, se realizará sobre el IPC real del año anterior al que corresponda revisar.

Artículo 37.—*Retribuciones no salariales.*

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de compensar los gastos necesarios realizados por el trabajador.

- Kilometraje.

La Empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,23 euros brutos por kilómetro recorrido para la Empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones de trabajo. Siendo aplicable exclusivamente a los desplazamientos realizados del centro de trabajo de prestación habitual del trabajador a otro lugar de prestación del trabajo.

- Dietas por desplazamientos.

Las personas que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades fijadas en la Tabla Salarial.

La Empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

CAPÍTULO VII: MOVILIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 38.—*Movilidad funcional.*

La Empresa podrá ejercer la movilidad funcional de sus personas con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo impres-



cindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

- Movilidad Descendente. En cuanto a los derechos del trabajador, si la movilidad fuera descendente (realización de trabajos de Grupo o Nivel inferiores al que tiene reconocido) por decisión de la Empresa, seguirá percibiendo la totalidad del salario que le correspondían con anterioridad por su Nivel de Cualificación Profesional y reintegrándose a realizar las funciones de su Grupo o Nivel cuando cese la causa que motivo el cambio. Si fuera por petición del trabajador, pasará a percibir el salario que le correspondan por su nuevo Nivel.
- Movilidad Ascendente. En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior Grupo o Nivel al que tiene reconocido), el trabajador percibirá mientras los realice la cantidad de salario reconocida para nuevo Nivel de Cualificación Profesional. La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñaran por tiempo superior a 12 meses continuados, la adscripción al nuevo Grupo Profesional, Nivel y salario quedaran consolidados.

Artículo 39.—*Movilidad geográfica.*

Se considerara movilidad geográfica la que realice la Empresa con sus personas relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad objeto social de Soldavigil, S.L.

La designación de la persona o personas afectadas la realizará la Empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

- Desplazamientos de personal. La Empresa podrá desplazar a su personal a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas y/o de producción que lo justifiquen.

La persona tendrá derecho a disfrutar, además de los descansos y permisos legales, cuatro días laborales retribuidos de permiso por cada tres meses de desplazamiento, pudiendo, a opción de la persona, acumularse. No se computará para estos permisos el día o días de viaje. Los gastos de viaje para disfrutar estos permisos serán de cuenta de la Empresa.

- Traslados de personal. Si con ocasión de realizar el desplazamiento del trabajador o trabajadores, se requiriera el cambio de domicilio, se estará íntegramente a lo dispuesto en las normas vigentes para estos casos: razones, notificaciones, opciones, etc.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador, así como a sus Representantes Legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

CAPÍTULO VIII: CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 40.—*Faltas y sanciones.*

Las personas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 41.—*Procedimiento sancionador.*

Las sanciones que imponga la Empresa a las personas por faltas consideradas graves y muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y con copia informativa a los Representantes de los Trabajadores correspondientes.

Si el infractor tuviera la consideración de Representación de los Trabajadores, y en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 42.—*Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 43.—*Faltas leves.*

1. Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.
2. Faltar un día al trabajo al mes sin causa justificada.
3. No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de aseo y limpieza personal.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.



8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
9. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.
10. Fumar en lugares de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.
11. La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.
12. La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.
13. El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.
14. La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.
15. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la empresa.
16. No comunicar, con carácter previo, la no asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
17. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 44.—*Faltas graves.*

1. Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.
- 2.
3. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se consideraran muy graves.
- 4.
5. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.
6. Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
7. Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
10. Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
11. Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajados que tuvieran concatenación con aquellos.
12. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.
13. La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.
14. Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.
15. La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
16. La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
17. No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
18. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
20. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.
21. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.
22. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.
23. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y salud en el Trabajo.
24. Abstenerse de la realización de revisiones médicas obligatorias por las características del puesto de trabajo.
25. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.



Artículo 45.—*Faltas muy graves.*

1. Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias al trabajo no justificadas en el período de un mes por más de dos días durante un período de treinta días.
3. Las faltas injustificadas al trabajo durante 5 días alternos en un período de 6 meses, o 10 alternos durante 1 año.
4. La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
5. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
7. La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.
8. La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.
9. Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a tercera personas.
10. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
12. Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un período de doce meses, aunque haya mediado sanción.
16. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.
17. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.
18. El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
19. Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.
20. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
22. La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de la Empresa ante sus clientes u otras entidades externas.
23. Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
24. Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
25. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen a la misma, salvo autorización.
26. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
27. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
28. Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 46.—*Graduación de las sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores, lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

1. Para faltas leves:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.



2. Para faltas graves:
 - a. Amonestación por escrito.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Para faltas muy graves:
 - a. Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b. Despido.

Artículo 47.—*Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO IX: PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

Artículo 48.—*Principio general.*

Las partes firmantes, empresarios y trabajadores, aplicarán el contenido de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en la gestión de las empresas del sector.

Se llevará a cabo una planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales de conformidad con las Normas Legales y Reglamentarias que la regulan con el fin de adecuar su desarrollo y aplicación en la Empresa.

Todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio le será de aplicación la Normativa en materia preventiva y medio ambiental vigente.

Artículo 49.—*Reconocimientos médicos.*

La Empresa, respetando los principios de dignidad, confidencialidad y riesgo para la salud, llevará a cabo reconocimientos médicos con la finalidad de poder asignar a las personas a puestos que puedan desarrollar sin riesgo conocido para su salud, tanto al inicio de la relación laboral como iniciada ésta si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

Artículo 50.—*Formación y medios de protección.*

La Empresa facilitará a las personas los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la formación necesaria previa.

Las personas, por su parte, están obligadas a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

CAPÍTULO X: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 51.—*Principio general.*

La Empresa y la Representación de los Trabajadores procuraran mantener un talante de diálogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes, pudiendo, según los casos y las circunstancias no someterse al rigor exacto de la norma si ello facilita la comunicación y resolución de temas.

Artículo 52.—*Adecuación representatividad.*

Dadas las especiales circunstancias reiteradas del sector al que perteneces la Empresa, puede producirse el hecho de variación de volumen de plantilla, de forma tal que pueda implicar un desajuste en el número de Representantes de los Trabajadores.

Si durante un período consecutivo de 6 meses la media de la plantilla decrece en un número que esté situado en el límite inferior del baremo legalmente establecido, el número de representantes de trabajadores se reducirá.

La reducción así operada se llevará a efecto en la misma proporcionalidad que se hubiera obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores.

La adaptación, en caso de crecimiento en las mismas circunstancias de tiempo, y en función del nuevo baremo exigido, se llevaría a cabo mediante el oportuno proceso electoral.

CAPÍTULO XI: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 53.—*Ropa y herramienta de trabajo.*

En el momento de la incorporación de los trabajadores, la Empresa hará entrega de 2 equipos completos en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación (verano o invierno). La entrega de la ropa de la siguiente temporada se entregará el mes de septiembre (invierno) y en abril (verano). La sustitución de los mismos vendrá dada por el normal deterioro, sin fecha fija.

El trabajador, en el momento de causar baja en la empresa por cualquier motivo, viene obligado/a a la devolución de la ropa de trabajo facilitada por la empresa y que debe obrar en su poder. De no hacerlo, la empresa podrá deducir del finiquito de salarios a que tuviera derecho el importe de la ropa no devuelta.



La empresa entregará al trabajador que precise de herramientas para el desempeño de su trabajo, aquellas que le sean necesarias, debiendo conservarlas y devolverlas en caso de requerimiento de la empresa. En caso de término de relación laboral, se estará al tratamiento indicado para la ropa de trabajo.

Artículo 54.—*Seguro de accidentes colectivo.*

La Empresa mantendrá una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente total o absoluta que sean derivadas de un accidente laboral o común y de enfermedad profesional.

La cobertura de la póliza abarcará a todas las personas desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción o término de la misma.

La cuantía de la cobertura referida será de 25.100 euros brutos.

En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quién, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

Para la entrega de cantidades derivadas de estas contingencias, la empresa hará de simple intermediario, haciendo entrega de la liquidación y documentos que, a su vez, le entregue la compañía aseguradora.

Artículo 55.—*Formación profesional y continua.*

La Empresa fomentará la formación profesional y continua de todos los trabajadores.

La formación es obligatoria para el trabajador cuando se deriva de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos, por promociones profesionales, por acciones destinadas a la mejora de la calidad, la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo o por cualquier normativa aplicable.

Artículo 56.—*Jubilación.*

Las personas de la Empresa se jubilarán en el momento de cumplir la edad que se contemple en la Ley General de Seguridad Social como ordinaria para el percibo de la prestación de jubilación contributiva.

En el supuesto que el trabajador, llegada esa fecha no tuviera cubiertas las cotizaciones requeridas para tener acceso a esa prestación podrá continuar en activo hasta el momento de tenerlas, siempre que el tipo de actividad del servicio así lo permita.

La Empresa, en función de las necesidades de empleo y regulaciones específicas en esta materia, podrá establecer contratos de relevo que faciliten el acceso a la jubilación y al trabajo respectivamente, o la adecuación de la plantilla mediante la contratación de personal nuevo a través de los correspondientes programas de empleo para compensar las bajas que por jubilación obligatoria o parcial se produzcan.

No obstante a lo anterior, se estará a lo que disponga la legislación general en cada momento de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 57.—*Excedencias.*

- **Excedencia Forzosa.**
Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.
El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.
- **Excedencia Voluntaria.**
Las personas con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
Las personas tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.
Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin.

Artículo 58.—*Acoso sexual.*

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.



En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

Artículo 59.—*Violencia de género.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo hacen suyas las recientes normas que sobre esta materia que han sido objeto de aprobación, publicación y entrada en vigor (Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas etc.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.

Artículo 60.—*Igualdad de oportunidades.*

Las personas firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, entienden que es necesario potenciar políticas de igualdad para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa. Para que esta política se desarrolle acuerdan establecer directrices que posibiliten alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos evitando así una posible discriminación ofreciendo una igualdad de oportunidades real.

Artículo 61.—*Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

La Dirección de la Empresa podrá establecer, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá pre avisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 62.—*Actuación en defensa y protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad en que se encuentra incardinada.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad de la Empresa. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la Empresa, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de todos.

A estos efectos, la Empresa en su conjunto debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que se esté desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados.

CAPÍTULO XII: SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 63.—*Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, interpretación y conciliación del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Se establece, con carácter previo a cualquier otra solución, la intervención de la Comisión Paritaria del CC.

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación estará formada por 2 miembros, 1 de ellos de la Representación Empresarial y otro de la Representación de los Trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria desempeñará las funciones legalmente previstas de interpretación y aplicación del Convenio, pudiendo ser convocada a tal efecto por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita en la que se exprese los puntos a tratar en el orden del día.

La reunión se celebrará dentro de los quince días hábiles siguientes a la comunicación y será necesaria con carácter previo a la interposición de cualquier reclamación judicial que verse sobre las materias objeto de su competencia.

Los acuerdos habrán de adoptarse por mayoría y de lo tratado se levantará la correspondiente acta.

Artículo 64.—*Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos.*

Agotado sin acuerdo el anterior trámite, se acuerda la adhesión, en toda su extensión, al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias —AISECLA—, y en el caso concreto de Asturias al Reglamento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos —SASEC—, y a los sistemas que en el futuro lo pudiera sustituir.



CAPÍTULO XIII: COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA PERSONAL, VINCULACIÓN, DERECHO SUPLETORIO Y CLÁUSULA DE IMPLICACIÓN SALARIAL

Artículo 65.—*Compensación y absorción salarial.*

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio, absorben y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extra salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute. De donde resulta, que aquellas personas trabajadoras cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, absorberán íntegramente los aquí estipulados.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando las personas trabajadoras incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión Paritaria del Convenio actuará como intermediaria entre la Empresa y la persona trabajadora para la normal solución del problema planteado y antes de que se proceda a formular demandas jurisdiccionales sobre la materia.

Artículo 66.—*Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Por lo tanto, si alguna norma resultara nula deberá ser examinado de nuevo por la Comisión Negociadora, por lo que el Convenio quedará en suspenso hasta que no se adoptasen nuevos acuerdos de ratificación o modificación.

Artículo 67.—*Derecho supletorio.*

En todo cuanto las partes no han desarrollado o pactado con carácter específico, se estará a lo que dispongan las normas legales que les sean aplicables a las relaciones laborales delimitadas en los distintos ámbitos, tanto vigentes en el momento de la publicación del texto del Convenio Colectivo como con posterioridad al mismo.

El presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto de convenios colectivos de ámbito superior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez finalizada su vigencia se continuará aplicando el presente Convenio hasta que las partes no alcancen un acuerdo de novación o inaplicación.

Disposición transitoria

El personal que por cualquier circunstancia este disfrutando de condiciones salariales más beneficiosas que las previstas en el presente Convenio Colectivo le seguirán siendo de aplicación.

Disposiciones adicionales

Primera.—Renegociación.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, se observa que la falta de alguna materia regulable o/y que las actualmente reguladas genera su ausencia o aplicación, según el caso, conflicto entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se podrá, a iniciativa de la Dirección de la Empresa, iniciar un proceso de renegociación.

Segunda.—Cláusula de inaplicación salarial.

La Empresa podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento a seguir:

- Por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 del Estatuto de los Trabajadores.



Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, en base a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán recurrir a los procedimientos recogidos en este Convenio Colectivo Resolución de Conflictos en caso de desacuerdo.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.