

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5358 *Resolución de 2 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Reintegra, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Reintegra, S.A. (Código de Convenio n.º 90013852012002), que fue suscrito, con fecha 17 de febrero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 2 de abril de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE REINTEGRA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio afecta a todos los empleados de la compañía mercantil Reintegra, S.A. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2 número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

La interpretación y aplicación de este Convenio, se rige por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

El presente Convenio será de aplicación en todas las oficinas de España.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014. Su entrada en vigor se establece el día de su firma, 17 de febrero de 2012, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2011.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

El presente Convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos.

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones a título individual o colectivo implantados en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas y que estén definidas como no absorbibles ni compensables en el Convenio anterior o en otros documentos de carácter individual o colectivo, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

En consecuencia, las cantidades abonadas por la Empresa mejorando lo establecido en el presente Convenio en cómputo anual, no incluidas en el párrafo anterior, serán compensables y absorbibles con cualquier incremento salarial o extrasalarial o mejora que proceda por la aplicación del presente Convenio Colectivo, salvo que hubiere reconocido al empleado la naturaleza de inabsorbible y no compensable del complemento.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 1 de septiembre del 2014, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación, en cuyo caso, deberán establecer necesariamente el nuevo plazo de vigencia y la fecha de su denuncia automática.

Artículo 6. *Plazos para el inicio y negociación de un nuevo convenio.*

1. Las partes acuerdan que el plazo de un mes, establecido por el artículo 89.3.e) del Estatuto de los Trabajadores para el inicio de las negociaciones de un nuevo Convenio contará a partir del día 1.º de septiembre de 2014, salvo que las partes se hubieren pronunciado por la continuación del presente Convenio, en cuyo caso, el plazo del mes se contará a partir de la fecha que las partes hubieren establecido como de denuncia automática.

2. Las partes acuerdan, asimismo, que el plazo máximo para la negociación, a que se refiere el artículo 89.3.f) del Estatuto de los Trabajadores, es de 14 meses, contados a partir de la pérdida de vigencia del presente Convenio.

3. Finalizado sin acuerdo el plazo máximo previsto en el punto anterior sin alcanzar un acuerdo, para la negociación de un nuevo convenio, se dispondrá de un plazo adicional de 4 meses para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo. Transcurrido dicho plazo las partes firmantes del presente Convenio estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial.

Artículo 7. *Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.*

Para solventar las discrepancias que las partes pudieren tener, tras el transcurso del plazo de negociación del Nuevo Convenio a que hace referencia el artículo Artículo 6 anterior, las partes convienen en adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Cuarto Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-IV, así como a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

CAPÍTULO II

Clasificación del personalArtículo 8. *Grupos profesionales.*

1. El personal afectado por el presente convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Directivos o mandos superiores.
- Grupo II: Operación.
- Grupo III: Administración.

Cada uno de estos grupos profesionales se estructura en distintos niveles retributivos.

Con carácter general el trabajador desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

2. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

El personal del Grupo I que fuera cesado en su cargo podrá ser destinado a desempeñar funciones correspondientes del Grupo II, manteniendo el nivel retributivo que hubiera consolidado antes del cese.

Los trabajadores que realicen funciones de un grupo profesional superior por un periodo de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, pasarán a pertenecer al nuevo grupo profesional con el nivel retributivo correspondiente al trabajo desempeñado.

3. Definición de los grupos profesionales. La definición de cada grupo profesional, y el detalle de los niveles que engloba, es el que se determina a continuación:

Grupo profesional I. Directivos o mandos superiores.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Se incluyen en este grupo los directivos y responsables de departamento o área.

Niveles 1 y 2.

Grupo profesional II. Operación.

Pertenecen a la operación las personas encargadas de realizar tareas de operación de Gestión de Cobro o de Contact Center, gestionando o controlando las llamadas, y/o actividades administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, control de calidad, etc., bien individualmente o coordinando o formando a un grupo de ellas.

Se incluyen en este grupo los responsables de servicio, supervisores, coordinadores, formadores, agentes de calidad («quality»), gestores y teleoperadores/operadores en cualquiera de sus grados.

Niveles 3 a 9.

Grupo profesional III. Administración.

Pertenecen a la administración las personas que, utilizando medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa.

Se incluyen en este grupo los jefes administrativos, técnicos administrativos, oficiales, auxiliares administrativos y los recepcionistas telefonistas.

Niveles 5 a 9.

Artículo 9. *Ingresos y periodo de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder de un año para los niveles 1, 2 y 3; seis meses para los niveles 4, 5 y 6; tres meses para los 7 y 8 y un mes para el nivel 9.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el empleado podrán proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el citado periodo.

Es potestativo de la Empresa renunciar a este periodo en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 10. *Tablas salariales.*

1. Los trabajadores percibirán en el año 2011 su salario en la cuantía establecida en las siguientes tablas, conforme al nivel profesional que tuvieran asignado, en función de lo previsto en el artículo 8 Grupos Profesionales

Nivel 1 a 9	Salario 2011
1	35.000,00
2	27.192,35
3	24.472,88
4	21.700,39
5	19.176,21
6	17.018,08
7	14.513,86
8	13.918,03
9	12.814,24

2. Aquellos trabajadores que desempeñaren o pasaren a desempeñar un puesto de trabajo al que le corresponda un nivel profesional superior o inferior al que tuvieran, pasarán a percibir el salario correspondiente al nuevo puesto.

3. Salarios de los años 2012 a 2014.

Año 2012. Se mantendrán las cuantías establecidas para el año 2011.

Año 2013. En el año 2013, se incrementarán en un 1,25 por ciento sobre los importes finalmente establecidos para el año anterior.

Año 2014. En el año 2014, se incrementarán en un 1,50 por ciento sobre los importes finalmente establecidos para el año anterior.

Artículo 11. *Pagas salariales.*

1. Los sueldos especificados en el Artículo 10 anterior, se percibirán en doce pagas mensuales y 2 pagas extraordinarias.

No obstante lo anterior, y a petición del empleado, podrán percibirse en doce mensualidades iguales, que comprenderán la prorrata de las pagas extraordinarias correspondientes al primer o segundo semestre natural al que correspondan los meses de percepción del salario.

2. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será una mensualidad completa y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente.

3. Las pagas extraordinarias serán:

a) Extraordinaria del primer semestre: Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio. Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de junio

b) Extraordinaria del segundo semestre: Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de diciembre.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 12. *Jornada laboral y horarios.*

1. Todos los empleados afectados por el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, tendrán una jornada máxima en cómputo anual de 1.764 horas (mil setecientos sesenta y cuatro horas), que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones y que se regulan en el presente capítulo.

2. La distribución La distribución horaria de la jornada anual fijada en este Convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, pudiendo establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas, jornadas partidas o trabajo a turnos, sin que ello represente disminución del número total de horas que deben ser trabajadas, salvo pacto expreso en contrario empresa/trabajador

La concreción de dichos horarios se efectuará en coordinación con los distintos departamentos y unidades para la mejor y más eficaz adaptación a las necesidades productivas, considerando las necesidades del servicio y el adecuado cumplimiento de los estándares de calidad y atención al cliente.

Artículo 13. *Vacaciones estivales.*

Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a veintitrés días, en el que no se computarán los sábados y domingos ni días festivos.

Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

El personal podrá partir las vacaciones hasta un máximo de tres períodos, de los que sólo un período podrá ser inferior a 5 días.

Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de enero de cada año.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Sólo se realizarán las horas extraordinarias urgentes y las que vengan exigidas por períodos punta de trabajo, u otras circunstancias de carácter estructural y las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividiendo el equivalente a las pagas que percibiere anualmente el empleado (12 ó 14). A estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales (artículo 11) más los complementos que pudiese percibir el empleado. El divisor será la cifra de 1.764.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75%.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador la realización de horas extraordinarias, podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso correspondiente al 175% de las realizadas, en lugar de su retribución económica. En tal caso deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias referidas que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.»

CAPÍTULO V

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 15. *Permisos y licencias.*

1. Permisos sin sueldo: Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de quince días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio

2. Licencias: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días laborables en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán optar por lo descrito en el art. 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o disfrutar de un permiso adicional, al descanso maternal, de quince días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- e) Cada empleado tendrá derecho a dos jornadas de licencia retribuida por año natural. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

Artículo 16. *Fiestas locales.*

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida en tres horas de trabajo efectivo diarias. En los días en que el empleado deba realizar jornada partida, la reducción se hará en el horario de tarde. Esta reducción de jornada tan sólo podrá hacerse una semana al año.

Artículo 17. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Asimismo, podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos trabajadores generasen este derecho por el mismo hijo, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO VI

Pluses y complementos

Artículo 18. *Complemento a las prestaciones económicas de la seguridad social.*

Los trabajadores, con carácter general, justificaran las ausencias por enfermedad mediante parte de baja emitido por el médico del Sistema Nacional de Salud. La empresa, en las bajas así justificadas, abonará como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, las siguientes mejoras en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

1.º El trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año.

2.º En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que no hubiese agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1.º anterior, la empresa sólo pagará el 100 por 100 del salario los días que resten para completar los cuatro.

3.º En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que hubiera agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1º, la empresa no abonará nada.

4.º Desde el día 5 al 15 de la baja, el 60 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social en el mes anterior a la baja.

5.º Desde el día 16 al 20, el 35 por 100 de dicha base.

6.º Desde el día 21 al 30, el 25 por 100 de dicha base.

7.º Desde el día 31 hasta el 270 la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en un 25 por 100.

Desde el día 271 en adelante, el trabajador sólo cobrará la prestación de la Seguridad Social.

En caso de varias enfermedades o accidentes no laborales sólo abonará los complementos de los puntos 1.º a 7.º durante un máximo de 270 días al año.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 19. *Clase de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 20. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 21. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 22. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la

formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 23. Sanciones.

1. Las sanciones que la empresa puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 24. Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de:

- a) Miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o
- b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

4. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

5. La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

CAPÍTULO VIII

Reconocimiento médico

Artículo 25. *Reconocimiento médico anual.*

La Empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en las pruebas necesarias para determinar la aptitud del empleado para desarrollar su trabajo y prever posibles patologías.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

A) Historia clínico laboral del trabajador y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los cuarenta años.

B) Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta.

C) Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental).

CAPÍTULO IX

Ayudas

Artículo 26. *Seguro de vida, invalidez e incapacidad profesional.*

Los trabajadores, tendrán derecho a un Seguro de Vida y Accidentes, que suscribirá la empresa a su favor y cuyos capitales son:

En caso de fallecimiento del empleado

- a) En caso de fallecimiento: 16.527,83 euros.
- b) En caso de fallecimiento en accidente, un capital adicional al expresado en el apartado a). de 15.025,30 euros.
- c) Por fallecimiento en accidente de circulación, un capital adicional a los expresados en los apartados a) y b): 15.025,30 euros.
- d) En caso de orfandad o viudedad: 3.005,06 euros.
- e) En caso de fallecimiento en activo, sea cual sea la causa, por gastos de primeros auxilios: 901,52 euros.

En caso de invalidez o incapacidad profesional del empleado

- a) Por invalidez total permanente y absoluta: 16.527,83 euros.
- b) Por incapacidad profesional total y permanente: 16.527,83 euros.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 27. *Derechos sindicales.*

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28. *Comités de empresa y delegados de personal.*

En el caso de los miembros del Comité de Empresa, cuando lo hubiere o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

Artículo 29. *De los sindicatos.*

La Empresa respeta el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, la Empresa no podrá despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo en la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

CAPÍTULO XI

Comisiones paritarias

Artículo 30. *Comisión Paritaria del convenio.*

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros designados por la Empresa y otros dos miembros elegidos entre los Representantes de los Trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

d) Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:

– En materia de seguridad y salud en el trabajo.

– Aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

– Resolver las discrepancias que surjan tras el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio de acuerdo lo previsto en la legislación vigente.

e) Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente.

f) Además de las funciones anteriormente establecidas, esta comisión paritaria adecuará, desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma, así como para salvaguardar los derechos afectados, se podrán adoptar acuerdos por mayoría simple, los cuales quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de un mes para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

Artículo 31. *Comité de Igualdad.*

La partes acuerdan constituir un Comité de Igualdad para negociar las mediadas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la compañía alcance 250 trabajadores promoverán planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional primera.

Aquellos empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio les fuere de aplicación el Convenio Colectivo 2009-2010 aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 13 de julio de 2010, publicado en el BOE número 179 de 24/7/2010, páginas 64910 a 64929, mantendrán ad personam los siguientes beneficios:

1. La percepción de la Ayuda Escolar y Navidad, regulada en el artículo 31, 1 y 2 (Ayuda Escolar y Navidad) del anterior Convenio Colectivo que hasta la fecha hubieren venido disfrutando. Las cantidades y fechas de pago son las establecidas en el citado artículo.

2. La adscripción a una póliza colectiva de asistencia sanitaria para el empleado, cónyuge e hijos menores de 26 años que convivan con el empleado o su cónyuge, si el empleado tuviere una antigüedad reconocida a 31 de mayo de 2001; este beneficio será únicamente para el empleado, si éste tuviere una antigüedad reconocida posterior a 1 de junio de 2001.

Disposición adicional segunda.

Los empleados a que hace referencia la Disposición Adicional Primera anterior. que hubieren estado clasificados con los anteriores niveles salariales 1A, 2A, 1, 2, 3 y 4 percibirán en sustitución del complemento de turnicidad previsto en el artículo 14 del anterior Convenio Colectivo, la cantidad de 1.021,26 euros anuales, que se prorratearán en las pagas que percibiere el empleado que conforme al artículo 11 de este Convenio.

Disposición adicional tercera.

1. Los trabajadores que a la fecha de firma del Convenio vinieren devengando el complemento de antigüedad, el complemento de antigüedad 2000 y el plus transporte a que hacían referencia, respectivamente, los artículos 13 y 25 del anterior Convenio Colectivo, verán sustituido el anterior régimen de devengos por un complemento «ad personam» que se prorrateará en las pagas que percibiére el empleado que conforme al Artículo 11 de este Convenio.

2. Dicho complemento estará integrado por la suma de:

- a) El complemento de antigüedad y el Complemento de antigüedad 2000.
- b) Parte porcentual del complemento de antigüedad aún no devengado.
- c) El plus transporte.

3. El complemento señalado en el punto 2 anterior tiene el carácter no absorbible ni compensable y se incrementará en el mismo porcentaje que resulte de aplicación a los salarios.

Disposición adicional cuarta.

Para adaptarse a lo previsto en el artículo 8 Grupos Profesionales, a la firma del presente Convenio, los trabajadores serán reclasificados a los siguientes Niveles

Nivel Convenio anterior	Nuevo Nivel Convenio actual
Nivel 6	Nivel 2
Nivel 5	Nivel 3
Nivel 4	Nivel 4
Nivel 3	Nivel 5
Nivel 2	Nivel 6
Nivel 1	Nivel 7
Nivel 1 A	Nivel 8
Nivel 2 A	Nivel 9