

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7171 *Resolución de 26 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Anjana Investments, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Anjana Investments, S.L.U. (código de convenio n.º 90100512012011), que fue suscrito, con fecha 10 de abril de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de empresa y Delegados 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, 26 de junio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO ÚNICO ANJANA INVESTMENTS, S.L.U

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Anjana Investments, S.L.U., y la representación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus Delegados y Miembros de Comités de Empresa que representan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en las personas de los abajo firmantes, reconociéndose mutuamente legitimidad y capacidad para este acto.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de Anjana Investments, S.L.U., excepto al centro de trabajo de Alicante, en todo el territorio del Estado español.

Siendo de aplicación a todos los trabajadores y trabajadores/as de la Empresa Anjana Investments, S.L.U., con excepción de los trabajadoras/as que prestan sus servicios en el Centro de Alicante, sin más exclusiones que las establecidas en los artículo 1, 3 c) y 2, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2014. Ello no obstante, si su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Artículo 4. *Duración y denuncia del convenio.*

La duración de este Convenio se establece por un periodo de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2016.

Con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. *Unidad de Convenio.*

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran al Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto que por la jurisdicción competente en uso de sus facultades, no fuese aprobado algún pacto fundamental por el que quedase desvirtuado el contenido del Convenio.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 6. *Normas generales.***

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos de mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en esta materia.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Artículo 7. *Principios de organización.*

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en las empresas y/o sus tareas, secciones y/o

departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

Por sistema de organización científica y racional hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de trabajadores y trabajadoras a los puestos de trabajo según aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Análisis de rendimientos correctos de la ejecución. Una vez que se determine el sistema de análisis de control de rendimientos personal, el trabajador deberá aceptarlo preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras o alguna otra modificación de las condiciones de aquel.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá efectuar traslados de los trabajadores y trabajadoras en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos previstos en

el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho período no podrá exceder de quince días naturales.

El trabajador afectado por el traslado podrá optar por la no aceptación y consiguiente extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En todo caso, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En caso de traslado definitivo de un trabajador o trabajadora, el cual deberá tener una duración mínima de un año salvo pacto entre la empresa y el trabajador, a un lugar distinto de su residencia y que no hubiese sido solicitado por este, la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres. Además, la empresa abonará al trabajador o trabajadora afectado, en concepto compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salarial completa. Si el traslado fuese a petición del trabajador o trabajadora no tendrá derecho a compensación alguna.

En los casos en que un traslado, no solicitado por el trabajador o trabajadora, dentro de la misma provincia sea definitivo y la distancia entre el centro de salida y el de destino supere los 16 km, la empresa, a su elección, abonará el valor del abono transporte, el valor del título transporte correspondiente o la cantidad de kilometraje por la diferencia a 0,31 euros/Km.

En el caso de que un trabajador o trabajadora fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

La empresa podrá efectuar desplazamientos de los trabajadores y trabajadoras a otro centro de trabajo dentro de la misma Provincia por causas organizativas.

CAPÍTULO III

Sistemas y métodos de trabajo

Artículo 10. *Definiciones.*

Rendimiento mínimo exigible.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible o normalizada por un operario en un periodo determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Rendimiento óptimo.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por un trabajador en un periodo designado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Con independencia de tales definiciones, se entenderá por rendimiento normal, cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniere teniendo de modo habitual y ordinario durante los 6 meses anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento mínimo exigible o normalizado.

Artículo 11. *Sistemas en vigor.*

La empresa podrá modificar los sistemas, métodos y tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización y liquidación, actualizando el rendimiento mínimo exigible en cada centro y las cantidades que corresponden percibir a los trabajadores y trabajadoras entre el citado rendimiento mínimo exigible y el óptimo.

Como consecuencia de las modificaciones anteriores y de los cambios que puedan introducirse en las instalaciones, mecanización y modernización en general de la industria o adaptación a las necesidades del mercado o entorno, el personal podrá ser trasladado cuando se estime oportuno dentro de la misma provincia y dejando a salvo lo dispuesto en las normas reglamentarias sobre esta materia.

CAPÍTULO IV

Iniciación y extinción de la relación laboral

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Artículo 12. Ingresos.

La contratación laboral se hará de acuerdo con la legislación vigente. Se procurará tender a la contratación estable de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido se procurará que las necesidades permanentes en la empresa se atiendan con contratación indefinida.

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con el artículo 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, igualmente se les dará conocimiento de las bajas que se produzcan.

Artículo 13. Contratos temporales.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima establecida en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal, esto es, 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, remitiéndose, a lo establecido en el artículo 15.1.b del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998.

De igual forma, las partes acuerdan la utilización de los contratos por obra o servicio determinado, acomodándose los mismos a lo establecido en el artículo 15.1.a del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Ingenieros y técnicos titulados: tres meses.
2. Técnicos no titulados: dos meses.
3. Jefes y Encargados: dos meses.
4. Resto categorías: un mes.

Artículo 15. Jubilación.

Las partes se remiten a lo establecido en las disposiciones vigentes en esta materia.

Artículo 16. Extinción del contrato.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causa de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto: Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o varias causas comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de estos vincule a la empresa.

Artículo 17. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes en el caso de Jefes, Técnicos y Titulados y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual, el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 18. Clasificación profesional.

I. Criterios Generales.—La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación para todo el personal en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes áreas profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades que realice mayoritariamente. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada área funcional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en áreas inferiores.

II. Sistema de clasificación.—Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada trabajador o trabajadora a un determinado grupo profesional y área funcional son los siguientes:

A. Conocimientos: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

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

C. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas, y funciones que se desarrollen.

D. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.

E. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación y las características del colectivo que tiene a su cargo.

F. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los anteriores factores enumerados en el puesto de trabajo encomendado.

Artículo 19. Grupos profesionales.

Grupo profesional I: Mandos.

Comprende aquellos trabajadores y trabajadoras que están a las órdenes inmediatas de la dirección, participando en la elaboración de la política de la empresa. Dirigen, organizan, coordinan, y se responsabilizan de todas las actividades en su puesto. Se les exige un alto grado de exigencia, autonomía e iniciativa.

El trabajador o trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos, y la validez del resultado final dentro de los objetivos generales fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar las directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. Dirige un equipo de trabajadores y trabajadoras, y es responsabilidad suya la formación y desarrollo profesional, asesorándoles y solucionando los problemas que se le planteen. Tiene acceso y utiliza información privilegiada, que deberá guardar total confidencialidad.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que pudieran crearse.

Jefe de tienda.

Jefe de taller.

Jefe Dpto.

Director Dpto.

Director general.

Supervisor.

Técnico.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada.

Este grupo profesional se divide en 2 áreas funcionales:

Área funcional 1.

Criterios generales.

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la empresa. Funciones que suponen la realización de las tareas de más alta complejidad, tomando decisiones y con un grado máximo de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desempeñan altos puestos directivos.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que con este perfil, pudieran crearse.

Director de Dpto.

Director general.

Jefe Dpto.

Supervisor.

Área funcional 2.

Criterios generales.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un ámbito o área de actuación inferior a la globalidad de la empresa.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse:

- Jefe de tienda.
- Jefe de taller.
- Técnico.
- Jefe de Sucursal.
- Jefe de Sección.
- Jefe de Organización.

Grupo II: Personal cualificado.

Comprende aquellos trabajadores y trabajadoras que se dedican a la realización de todas aquellas tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Deberán guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieran una formación reglada, o la experiencia equivalente para poder desarrollar el puesto con la destreza y conocimientos necesarios.

Incluye a todos aquellos trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional con un alto nivel de conocimiento ó experiencia en su profesión. La realización de sus tareas se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Formación: formación profesional o conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada.

- Oficial (Mecánico, Administrativo).
- Dependiente Mayor.
- Especialista.

Grupo III: Personal de servicios.

Se refiere a los trabajadores y trabajadoras que se incorporan a la empresa, para realizar las tareas propias de la actividad, siguiendo un método de trabajo preciso y muy estructurado. Para estos puestos que no se requiere una formación específica reglada para su ejecución.

Realizan su trabajo con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose sólo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes, o todos aquellos puestos de trabajo, que con este perfil, pudieran crearse.

- Auxiliar Administrativo.
- Peón de taller.

Ayudante Dependiente y Dependiente.
Mozo.
Telefonista / Recepcionista.

Ámbito de aplicación. El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal de Anjana Investments, S.L.U.

Promoción profesional. Cuando como consecuencia de la promoción profesional un trabajador o trabajadora es ascendido/a a funciones correspondientes a un grupo profesional o área funcional superior, el trabajador o trabajadora quedará sometido a un período de prueba en su nuevo puesto de seis meses. Si como consecuencia de lo anterior, el trabajador o trabajadora no superase ese período de prueba, este/a volverá en las mismas condiciones que tuviese con anterioridad al cambio de puesto a su grupo profesional o área funcional de origen.

Si como consecuencia de la referida promoción profesional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora será encuadrado/a en dicho grupo profesional.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. Jornada.—La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será de 1.826 horas de trabajo efectivo al año.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo promedio en cómputo anual.

Durante la semana previa a Semana Santa, la Semana Santa y los meses de julio, agosto y diciembre se podrá distribuir la jornada ordinaria hasta 42,30 horas semanales, en cuyo caso se podrá distribuir de forma irregular la jornada en los restantes meses hasta alcanzar la jornada anual.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos, considerándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, para beneficiarse de la jornada máxima prevista podrá contabilizarse cualquier periodo que no corresponda a prestación efectiva de trabajo, excepto en lo previsto en el párrafo anterior.

Las retribuciones fijadas en este convenio colectivo por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual.

2. Descanso semanal.—El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma rotativa, en base al calendario de distribución individual de jornada.

El descanso del medio día semanal podrá por acuerdo entre trabajador/a y empresa separarse del día completo, de esta manera se podrá disfrutar en otro día de la semana. Se procurará en la medida de lo posible que los descansos y libranzas se realicen en los días de menor afluencia, debiéndose garantizar siempre que al menos un 33% de la plantilla este disponible para prestar el servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo, se realizará una jornada de 6 horas trabajando la mitad de la plantilla cada uno de los días.

Artículo 21. *Calendario Laboral.*

Durante el primer mes del año natural, la empresa elaborará el calendario laboral general de cada Centro, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras previamente a su exposición en el tablón de anuncios.

Asimismo, la empresa dará traslado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras antes de la finalización de cada año, el reparto de horas mensuales correspondiente al año siguiente.

Artículo 22. *Cuadros horarios y turnos de trabajo.*

La jornada de trabajo será de lunes a domingo de 8.30 a 20.30 horas y de 8.30 a 21.00 horas en los meses de junio, julio y agosto, estableciéndose como norma su realización en turno partido y rotativo, respetando en todo caso la legislación autonómica vigente en la materia.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

En cada centro se planificarán los cuadros horarios, de acuerdo a la jornada de trabajo especificada en punto primero del artículo 21, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida, publicándose en el tablón de anuncios los días 25 de cada mes la adjudicación individual a cada trabajador de sus turnos, horas de entrada y salida y tiempos de descanso a efectuar durante el mes siguiente.

En cada centro, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se podrá acordar unos horarios distintos, respetando lo anteriormente previsto en materia de tiempos de descanso.

En la división del turno en dos fracciones, ninguna de estas fracciones podrá ser menor de dos horas.

El turno de comida en ningún caso podrá exceder de tres horas.

Se establecen en el presente convenio a título orientativo los siguientes turnos, que podrán sin embargo ser modificados por necesidades del centro:

Turno 1:

De 8.30 a 13.00 horas.
De 15.00 a 17.10 horas.

Turno 2:

De 10.30 a 14.00 horas.
De 16.30 a 19.30 horas.

Turno 3:

De 9.30 a 13.00 horas.
De 15.30 a 18.00 horas.

Turno 4:

De 11.30 a 14.00 horas.
De 17.00 a 20.30 horas.

Las partes acuerdan que se podrán realizar turnos continuados como máximo hasta un 35% del personal en cada uno de los centros de trabajo durante los meses valle y 0% (exceptuando jornadas reducidas), en los meses de mayor afluencia de clientes (junio, julio, agosto, diciembre, así como los diez primeros días de enero y los veinte días anteriores al Viernes Santo).

Artículo 23. *Inventarios.*

La empresa efectuará tres inventarios anuales, mínimo dos, además de los inventarios rotativos semanales, con el fin de tener un control efectivo de la pérdida desconocida, los trabajadores y trabajadoras tienen el deber de asistir a los mismos, al ser estos obligatorios por imperativo legal, contabilizándose las horas realizadas dentro del cómputo de la jornada anual, salvo que los mismos se realicen en domingo o festivo, en cuyo caso se compensará al trabajador con 1.5 horas por hora trabajada. El disfrute de dicha compensación se acordará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador atendiendo a las necesidades del centro.

Cuando sea necesario la empresa abonará al trabajador o trabajadora que haya intervenido en la realización del inventario el importe de la comida.

Quedan exentos de tal obligación los trabajadores y trabajadoras que en ese momento se encuentren disfrutando del derecho de reducción de jornada por razones de guarda legal.

Artículo 24. *Verificación y control.*

El control y verificación de la ejecución efectiva de la jornada anual pactada se realizará, con carácter individual, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 25. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido de 30 días naturales.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

2. Toda vez, que los meses de mayor venta y afluencia de clientes son junio, julio, agosto, diciembre, la semana previa a la Semana Santa y los días laborales de Semana Santa, con el fin de adecuar la plantilla a las necesidades de venta de la empresa, se evitarán salidas masivas en dichos periodos.

Las vacaciones estivales se considerarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En estos periodos será obligatoria la presencia de un mando del Centro, que, en su caso, podrá ser sustituido por un trabajador o trabajadora cualificado/a para realizar las funciones propias de dicha categoría, y ello previa autorización de la empresa.

3. Los trabajadores y trabajadoras con derecho a 30 días de vacaciones disfrutaran entre el 1 de junio y el 30 septiembre de, al menos, 14 días naturales ininterrumpidos de su periodo vacacional, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

- a) Que no suponga la salida de más del 10 % del personal de taller, ni más del 10% del personal de tienda en cada centro.
- b) Que ello no suponga que haya que contratar refuerzos extraordinarios.
- c) Que queden los efectivos suficientes para mantener asegurado el buen funcionamiento del centro.
- d) Los cuadros de vacaciones de los centros deberán estar planificados y visados por los distintos departamentos antes del 31 de marzo de cada año.

Las partes acuerdan expresamente que estos porcentajes podrán ser modificados incluso hasta en un máximo del 20% del personal del centro en los siguientes periodos dentro de la época estival, con el fin de garantizar que todo el personal de los centros pueda disfrutar de sus vacaciones en dicho periodo:

Del 1 de junio al 30 de junio.

Del 15 de agosto al 30 de septiembre.

Sin embargo, los porcentajes indicados en el punto 3 a) no podrán ser modificados en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de agosto.

Ejemplo:

Cálculo del 10% para un centro de 8 trabajadores y trabajadoras:

- a) El 10% de 8 = 0,8.
- b) $0,8 \times 30$ días naturales de vacaciones = 24 días.
- c) 24 días - 30 días naturales del mes = sobran 6 días naturales.
- d) Del 1 de junio al 30 de septiembre hay 8 grupos de dos semanas, con lo que se podría disfrutar vacaciones una persona del centro cada dos semanas.

El resto de las vacaciones se disfrutarán, fuera del anterior periodo, por semanas completas y de acuerdo entre el Jefe de centro, la empresa y el trabajador.

4. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario, fijado anualmente en un máximo de tres periodos, salvo pacto en contrario. La Dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con la mayor actividad productiva, excepto los periodos fijados en el punto anterior.

5. Los turnos de vacaciones, relativos a los periodos especificados en el apartado 3 del presente artículo, serán establecidos por la Dirección de la Empresa para asegurar de este modo que queden cubiertas las necesidades de los centros para el desarrollo de su actividad.

6. Se establece como principio y preferencia básica para el derecho de opción de los trabajadores y trabajadoras a un determinado turno de vacaciones la antigüedad en el centro, si bien quien tuvo preferencia sobre otro trabajador o trabajadora en la elección de turno un año, pierda esa primacía de opción para los años sucesivos hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros o compañeras de centro.

7. En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión.

Asimismo los trabajadores y trabajadoras podrán acumular sus vacaciones con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

8. Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, por causas distintas a las expuestas en el punto anterior, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

9. Los trabajadores y trabajadoras tendrán la obligación de solicitar las vacaciones por escrito a su Jefe de Centro quien tramitará las solicitudes con el Dpto. de Recursos Humanos, no considerándose autorizadas hasta la cumplimentación de dicho trámite.

10. En el caso de que todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo centro de trabajo no disfruten de ningún día de vacaciones en el periodo comprendido del 1 de junio a 30 de septiembre del año en curso y hayan prestado servicios efectivamente durante la totalidad de dichos días, la empresa establece una compensación económica de 150 euros, que deberá ser abonada en la nómina del mes de septiembre.

11. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que corresponden. Únicamente en los casos en que por motivos justificados y excepcionales, el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones dentro del mismo, por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrán disfrutar dichas vacaciones dentro del primer trimestre del año natural siguiente.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a sesenta por trabajador al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El valor de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria por 1.5 horas.

Las horas extraordinarias serán compensadas en tiempo de descanso, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, dentro de los dos meses siguientes a su realización, a razón de lo descrito en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 27. *Estructura salarial.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los conceptos retributivos de todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este acuerdo se unificarán necesariamente en los conceptos salariales previstos en el presente Convenio.

Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Artículo 28. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo, el salario mínimo establecido en cada grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales del presente Convenio Colectivo.

Artículo 29. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador o trabajadora y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, esencialmente, a algunas de las siguientes modalidades: Personales, de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 30. *Complemento Personal de Antigüedad.*

Si durante el plazo de vigencia del presente Convenio las ventas de los Centros Anjana (Alcobendas, Alcorcón, Alicante, Almería, Barberá, Chamartin, Córdoba, Cornellá, Granada, La Red, Las Rozas, Leganés, Linares, Málaga, Móstoles, Pinto, Rivas, San Fernando, San Juan de Aznalfarache, San Sebastián de los Reyes y Store) alcanzarán la cifra de treinta y siete millones de euros se procederá a reactivar el cómputo de la antigüedad para tener derecho a este complemento.

En el supuesto de que dentro de la vigencia del presente Convenio no se den los presupuestos anteriormente referidos para la reactivación del cómputo de la antigüedad, para próximos convenios se tomara como base la cifra de ventas de 37 millones.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se entienden distribuidas con carácter general.

No obstante la distribución establecida en el Convenio vendrá determinada según el pacto o acuerdo de cada Provincia, en todo caso se respetarán los usos y costumbres, salvo acuerdo individual entre Empresa y Trabajador.

Artículo 32. Incentivo de venta por empleado.

Se establece, para el periodo de vigencia del presente Convenio, un Incentivo de Ventas por empleado (por centro).

Este Incentivo se aplicará a toda la plantilla de Anjana, es decir, Centros Anjana, Oficinas Centrales y Call Center.

Se fija como criterio para la percepción del incentivo de venta por empleado el resultado de las ventas sin IVA por empleado y mes individualmente para cada uno de los centros Anjana.

Fórmula de cálculo:

$(\text{Ventas Centro Año} / \text{Plantilla Full Time descontando vacaciones y periodos de IT}) / 12 \text{ meses}$

Ejemplo:

Plantilla de 8 personas, siendo una de jornada reducida a 30 horas.

Plantilla Full Time = 7,75.

Descuento de un mes de vacaciones = $7,75 * 11 / 12 = 7,10$.

La tabla de aplicación del referido incentivo será:

Vtas. empl. mes	2014	2015	2016
13.900 €	450 €	0%	0%
14.300 €	750 €	450 €	0%
14.700 €	1.000 €	750 €	450 €
15.100 €	1.200 €	1.000 €	750 €

Por ejemplo, año 2014, si un centro alcanzara 14.300 euros de venta por empleado mes durante el año, cada empleado de ese centro a jornada completa cobraría un incentivo de 750 euros brutos en salario variable.

Los importes que se reflejan corresponden a jornada completa debiendo hacer la proporción que corresponda para contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada y descontándose para el cómputo y la percepción, las bajas por I.T.

El incentivo para el personal de Central y Call Center, estará sujeto a que el 75 % de los Centros Anjana cumplan el objetivo de ventas por empleado, en el caso de que se cumpla tal condición la cuantía del incentivo a percibir por los referidos trabajadores sería en la cantidad resultante de hacer la media de las cantidades percibidas por los trabajadores de los Centros de Anjana que hayan conseguido los objetivos referenciados en la tabla de aplicación.

Se realizará un seguimiento semanal, a los efectos de control de los objetivos de ventas, que será enviado a cada uno de los centros para su publicación y conocimiento.

La empresa procederá al pago del Incentivo en la nómina de Enero del año siguiente.

Este incentivo será un concepto no absorbible ni compensable y no supondrá un aumento salarial consolidable como salario fijo.

Artículo 33. Compensación Domingos y Festivos.

Los domingos de apertura permitida y los festivos por acuerdo entre la empresa y trabajadores y trabajadoras se compensará con libranza por las mismas horas trabajadas, dicha compensación se tratará, en la medida de lo posible, que sigan las pautas a las establecidas en el artículo 20 del presente Convenio.

Los días festivos del calendario laboral, que no sean domingos, tendrán el mismo tratamiento que los anteriores siendo compensados a razón de dos horas de descanso por hora trabajada.

Se establece que los trabajadores tendrán derecho a librar un sábado completo por cada tres domingos o festivos trabajados, sin afectar lo anterior al cómputo de horas de libranza.

Artículo 34. *Quebranto de moneda.*

El personal de la empresa que realice pagos y cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 18.03 euros a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 35. *Justificantes de pago.*

La empresa facilitará a cada trabajador o trabajadora mediante su puesta a disposición en una intranet específica y securizada, el justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

Artículo 36. *Incrementos salariales.*

Para los años 2015 y 2016, el incremento del salario base de grupo y de los complementos personales, será el 0,6% para cada uno de los años.

A fecha 31-12-2016 se establecerá un incremento del 0,6% sobre el salario base de grupo y los complementos personales en concepto de actualización y por lo tanto sin derecho a percepción de cantidad alguna, este incremento será base de inicio para la negociación del III Convenio de Empresa.

Artículo 37. *Gratificación extraordinaria por firma Convenio.*

Se establece una gratificación extraordinaria de 380 euros brutos para cada uno de los trabajadores por firma de convenio.

– Los trabajadores con contrato a tiempo parcial y los trabajadores con jornada reducida percibirán la cantidad correspondiente a la proporción que les corresponda en virtud de su jornada.

– Los contratos eventuales percibirán la cantidad que le corresponda en proporción a al tiempo trabajado durante los años 2013 y 2014.

Esta gratificación extraordinaria se devengará durante el plazo de vigencia del convenio (2014-2016). Si bien el pago se realizara en una sola vez una vez se tenga la aprobación definitiva del II Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 38. *Licencias retribuidas.*

El trabajador/a, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Asistencia a consulta médica del trabajador/a, por el tiempo necesario y siendo obligatorio presentación del correspondiente justificante visado por el facultativo con acreditación de la hora de la cita y terminación de consulta.

b) Asistencia a consulta médica para acompañar a hijos menores, de hasta 14 años de edad, y a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que presenten alguna discapacidad psíquica, física o sensorial. En este supuesto, el permiso deberá solicitarse con suficiente antelación y justificarse posteriormente, con acreditación de la hora de la cita y terminación de consulta.

c) Por matrimonio de padre, hijos o hermanos, 1 día natural y 2 días si es necesario desplazamiento.

d) Por traslado de domicilio, 1 día laborable.

e) Por nacimiento de hijo, 2 días laborables, si es necesario desplazamiento 4 días. En el supuesto en que sea necesaria intervención quirúrgica, el permiso será de 3 y 5 días, respectivamente.

f) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) 2 días naturales. Si es necesario desplazamiento 3 días naturales.

g) Por fallecimiento de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) 2 días y 4 días si es necesario desplazamiento.

h) Por matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.

i) Dos días de libre disposición. El trabajador/a deberá acordar las fecha de su disfrute con el Jefe de Centro, previa solicitud, en el caso de que dos trabajadores y trabajadoras coincidan en su solicitud tendrá preferencia la solicitud que tenga fecha anterior.

j) Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con el mismo fin, este derecho podrá acumularlo al final de la baja por maternidad por un periodo máximo de 16 días laborables.

Debiendo comunicar el trabajador/a su opción del disfrute con al menos dos meses de antelación a la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

k) El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o lo que establezca la legislación vigente en cada momento, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en los dos últimos apartados constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante acta notarial.

Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar que se les conceda hasta 30 días laborables al año de permiso sin sueldo, cuando concurren graves motivos de índole familiar, intervención quirúrgica, estudios, etc., de conformidad con el artículo precedente.

La referida solicitud deberá realizarse por escrito, con justificación del motivo de la misma y al menos con 15 días de antelación.

Artículo 40. *Excedencia.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartada será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Únicamente cuando el padre y la madre generasen este derecho siendo ambos trabajadores de la misma empresa por el mismo sujeto causante y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.

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

El trabajador o trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO IX

Condiciones sociales

Artículo 41. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa emisión del correspondiente parte de baja emitido por el facultativo que le asista, el pago de la prestación se aplicará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base y complemento de salario base, si lo estuviera percibiendo, hasta un máximo de doce meses en los siguientes supuestos:

- En caso de intervención quirúrgica y/o ingreso hospitalario del trabajador.
- En los casos de baja por maternidad.
- En los casos en los que el trabajador tenga una inmovilización mediante férula o escayola que impida su movilidad.

d) Las bajas médicas por Accidente de Trabajo (se excluyen los accidentes *in itinere*).

e) Asistencia a Servicios de Urgencia por enfermedad grave mediante justificante de la misma. En el caso de que el trabajador no quiera justificarlo no se complementará.

En el supuesto de que el absentismo causado como consecuencia de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes a nivel compañía superase el 2% en un cuatrimestre, la Empresa dejará de complementar el supuesto e) en el siguiente cuatrimestre.

Para tener derecho a estos complementos será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

Artículo 42. *Beneficios sociales.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso a los descuentos y ofertas de los diferentes proveedores de productos y servicios de la empresa.

Asimismo, podrán tener acceso a descuentos preferentes en la contratación de servicios de salud y otros seguros.

Artículo 43. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio. Los beneficiarios del mismo serán los herederos legales del trabajador, salvo que solicite expresamente por escrito a la compañía otro beneficiario. Se procederá a incrementar el 1% por año de vigencia del convenio la cobertura de dicho seguro.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 44. *Formación.*

A) Declaración de principios.

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores y trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la empresa.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y trabajadoras y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional.

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

La Dirección de Recursos Humanos realizará el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Todo cambio tecnológico que lleve aparejadas necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc. se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

B) Objetivos.

Potenciar planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Adeuar la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

Actualizar y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros. Cuando por razones organizativas la empresa cambie a una persona de puesto de trabajo se prestará especial atención a la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto.

C) Participación de la Representación de los trabajadores y trabajadoras.

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores y trabajadoras, la Dirección de Recursos Humanos remitirá anualmente a los RLT un informe con la formación impartida anualmente y los planes de formación para el año siguiente.

La Representación de los Trabajadores y trabajadoras reportará cualquier asunto relacionado con la formación a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa cuando se considere que se vulneran derechos de los trabajadores y trabajadoras o se discriminan por alguna razón.

D) Asistencia a los Cursos de Formación.

La empresa se compromete a realizar una formación continuada a los trabajadores y trabajadoras con el fin de facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los mismos, así como para mejorar la competitividad de la empresa, proporcionando la especialidad requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas.

Esta formación estará sujeta a disponibilidad de fondos subvencionados, a la disposición de los distintos proveedores para la formación técnica, así como a la disponibilidad horaria según las necesidades de servicios en los distintos centros.

La asistencia a los cursos de formación y su mayor aprovechamiento es obligatoria.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios organizativos y económicos necesarios para recibir la formación asignada.

CAPÍTULO XI

Derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 45. *Principio de igualdad.*

La empresa se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y, a tal efecto, se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Artículo 46. *Principio de no discriminación.*

La empresa se compromete a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 47. *Planes de igualdad.*

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, Anjana Investments se compromete a adoptar las medidas que consideren necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, las partes firmantes convienen en negociar y acordar un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad será conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ante la imposibilidad de la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, las partes firmantes del convenio se comprometen a:

- Acordar y elaborar el diagnóstico de situación en un plazo no superior a 6 meses.
- Adoptar el plan de Igualdad en un plazo no superior al de un año desde la firma del Convenio.
- Se creará una Comisión de Igualdad, de carácter paritario

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 48. *Derechos y garantías sindicales.*

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

A nivel de empresa, los delegados o miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado o miembro de su Comité de Empresa.

Para que lo anterior surja efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los RLT se comprometen a comunicar con al menos 48 horas de antelación el disfrute de sus horas sindicales a menos que exista causa justificada que lo impida y a presentar los justificantes necesarios con posterioridad al disfrute de dichas horas.

Artículo 49. *Comité intercentros.*

Las partes realizarán una planificación durante la vigencia del vigente convenio para la constitución de un Comité Intercentros cuyas funciones, derechos y responsabilidades quedarán plasmadas en el siguiente convenio.

Artículo 50. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta, compuesta por cuatro miembros, que hayan intervenido en las negociaciones como órgano de interpretación y vigilancia del convenio,

dos de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los otros dos nombrados por la dirección de la empresa.

Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Eduardo Montserrat Rodrigo.
- Inmaculada Cervantes Fernández.

Por la Representación de la Dirección de la Empresa:

- Antonio Segura, Director General.
- Gema Cabeza, Jefe de Personal.

Serán suplentes el resto de participantes en la negociación. La comisión paritaria podrá acordar su participación en función de los temas a tratar.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias dictadas sobre la materia.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable. La Comisión Paritaria se constituirá para asuntos concretos de su competencia, así como en Comisiones de Trabajo específicas que se pudieran crear.

A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión de Salud Laboral.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días los calificados como extraordinarios.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando los solicite una de las dos partes.

Funciones

1.º De interpretación del Convenio.

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2.º Emisión de informes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en diferentes materias como las actividades formativas realizadas, la salud laboral, el absentismo o el empleo, contrataciones etc.

Tanto los representantes de los trabajadores y trabajadoras como la empresa podrán designar libremente asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

CAPÍTULO XIII

Salud laboral

Artículo 51. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 52. Seguridad y salud en el trabajo.

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa se compromete a garantizar una formación adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La representación de los trabajadores y trabajadoras en esta materia será llevada a cabo por los delegados de prevención cuyo nombramiento, competencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

En este sentido, se constituirá un comité de seguridad y salud en los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras. En los centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma Provincia y que en su conjunto sumen más de 50 trabajadores y trabajadoras se creará un comité de seguridad y salud conjunta, con el objeto de hacer el seguimiento de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las funciones y competencias de esta comisión serán las que determina el artículo 39 de la LPRL. En los centros donde hay delegados de personal éstos ejercerán la función de delegados de prevención.

Se garantizarán los medios materiales necesarios para el correcto desarrollo del trabajo de esta comisión.

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a empresas subcontratadas o ETTs serán representados por los delegados de prevención Anjana Investment.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación, información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras, utilizar los equipos de protección tanto de la maquinaria como los individuales, y participar en todas aquellas actividades preventivas que la empresa le requiriera en su momento.

Artículo 53. Prendas de trabajo.

A los trabajadores y trabajadoras que procedan, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme. Los trabajadores y trabajadoras vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Las prendas recibidas sólo podrán usarse durante la ejecución del trabajo siendo cada uno responsable de los desperfectos causados en las mismas que no sean del desgaste propio de la realización de sus tareas.

CAPÍTULO XIV**Faltas y sanciones**

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal o convenio que lo sustituyera, no obstante, a modo de traslación a la partes del contenido del acuerdo se traslada al presente convenio colectivo el mismo.

Artículo 54. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 55. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 56. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con

infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 58. Sanciones.

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 59. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- Faltas Leves: a los diez días.
- Faltas graves: a los veinte días.
- Faltas muy graves: a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas que le sean de aplicación.

Disposición adicional segunda.

Acuerdo Nacional Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Soluciones Extrajudiciales de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en el ámbito estatal, así como a los distintos órganos de mediación y arbitraje de las CC.AA.

Disposición adicional tercera.

El complemento personal que perciben los trabajadores y que tiene su origen en lo dispuesto en el párrafo primero del I convenio colectivo no podrá compensarse con nuevos conceptos salariales de carácter obligatorio ni absorberse de él los sucesivos incrementos.

Disposición adicional cuarta.

Se establecen tablas salariales por categoría a nivel nacional que se actualizarán según los criterios fijados en este convenio.

Subcategoría	Grupo	Categoría	Salario bruto anual
Personal de servicios.	3	Telefonista/Recepcionista.	11.600,00
		Mozo/Peón/Dependiente/Ayud. Dependiente / Aux. Admvo.	11.600,00
Personal cualificado.	2	Especialista/Oficial Mecánico/Oficial Admvo/Dte. Mayor.	11.900,00
Mandos.	1	Jefe.	13.636,16
		Supervisor/Técnico.	22.157,34
		Director.	23.749,12

Salario bruto / 12 pagas.

ANEXO 1

Diagnóstico de situación

Las partes firmantes consideran que un Plan de Igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de Aurgi. Por tanto, se hace necesario partir, como fase previa, de la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se encuentran posibles carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de la situación de partida se basará en las conclusiones que se extraigan del análisis de:

a) Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

b) Análisis cualitativo de los datos obtenidos de los cuestionarios completados por la plantilla, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) y la empresa.

c) Todos los datos desagregados por sexo relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del PI. Al efecto, la empresa facilitará a la RLT la información establecida en este procedimiento, tomando como referencia los últimos dos años y desagregada por sexos y que contendrá, al menos:

- Organigrama de la empresa.
- Evolución de la plantilla en los últimos dos años:
 - Nuevas incorporaciones.
 - Bajas y motivos de las mismas (despidos, jubilaciones, finalización de contrato, incapacidad, atención de personas dependientes, otros).
- Información básica de las ofertas de trabajo por puesto y de las candidaturas.
- Sobre las características de la plantilla, datos actualizados:
 - Por categoría o grupo profesional y antigüedad.
 - Por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.
- Distribución por horas semanales de trabajo y categoría profesional.
- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
 - Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variable (pluses voluntarios, incentivos a la producción, etc.).
 - Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.

- Datos sobre promoción.
- Datos relativos a la conciliación de la vida personal familiar y laboral:
 - Utilización de los permisos retribuidos y suspensiones temporales para tal fin.
 - Flexibilidad horaria, horas extraordinarias, reducciones de jornada, excedencias
 - Utilización durante el último año de los derechos no retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otros datos que se aportarán a efectos del diagnóstico serán:

- Contenidos de la evaluación de riesgos.
- Planes de prevención de riesgos. Puestos específicos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Planes de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

No obstante, la empresa facilitará la información adicional necesaria, cuando a criterio de la RLT valore su necesidad para facilitar la realización del diagnóstico de la situación.

Plan de igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de la situación, la empresa y la RLT acordarán el Plan de Igualdad, con los objetivos y las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el centro de trabajo, los recursos destinados a ello, los plazos para llevarlas a efecto, así como los plazos para su evaluación.

Objetivos generales:

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad será garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de AURGI.

Para ello se establecerán una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en la empresa, y principalmente, en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres.

Se considera que la mujer está infrarrepresentada, en cada departamento, cuando la proporción de mujeres en el ámbito que se trate sea inferior al 30% de media según los datos de plantilla suministrado.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación, promoción y retribución salarial.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y las trabajadoras de AURGI se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

Las medidas correctoras a implantar serán, entre otras:

Acceso al empleo: se acordarán plazos y porcentajes para que en los puestos de nueva creación tengan prioridad, en igualdad de méritos las mujeres, siempre que se haya detectado que es el sexo menos representado en la totalidad de la empresa o categoría profesional o puestos de trabajo determinados.

Clasificación profesional: se acordarán plazos y porcentajes para corregir la concentración de mujeres en puestos de bajo nivel de responsabilidad o con categorías inferiores a las de sus compañeros, cuya valoración carezca de justificación profesional.

Formación: Tanto la formación tanto continua general, como la específica para adaptarse a una modificación del puesto de trabajo por implantación de nuevas tecnologías, se realizará dentro de la jornada laboral, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Retribución: en cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, igualdad de remuneración por razón de sexo, que establece que: «el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla», se analizará el sistema retributivo establecido en la empresa para detectar las posibles discriminaciones salariales y sus consecuencias.

Se prestará especial atención a las formas de retribución variable.

La Empresa, junto con la RLT, acordará plazos concretos para eliminar las desigualdades o discriminaciones salariales detectadas.

Distribución del tiempo de trabajo: la Empresa, junto con la RLT, acordará medidas concretas, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: entre los principios que guiarán el protocolo para la eliminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la empresa, junto con la RLT, actuará con discreción pero de forma inmediata y contundente para erradicar dicha situación.

A través del protocolo se pretenderá crear un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el que se regulará la forma de intervención que, de forma confidencial y urgente, garantice una rápida atención y solución a las reclamaciones relativas al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, por lo que se garantizará que el embarazo o la maternidad no ocasiona ninguna pérdida de derechos y en concreto que no sean la causa que obligue a las trabajadoras a abandonar el puesto de trabajo.

Lenguaje sexista: es necesario utilizar un lenguaje no sexista que permita visualizar a las trabajadoras en todos los ámbitos de la empresa y las haga partícipes de los mismos derechos de los trabajadores.

Violencia hacia las mujeres: En AURGI somos conscientes de que la violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en distintos ámbitos. Introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que es compromiso de esta empresa y de las personas que la integran, la prevención de estas situaciones no sólo con la difusión de los derechos recogidas en la ley, sino con la adopción de otro tipo de medidas.

Comisión de igualdad (CI).

Se constituirá en un plazo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio la Comisión de Igualdad, que estará integrada por los representantes de los trabajadores y la empresa, procurándose la paridad entre mujeres y hombres en su composición

Funciones.

Se dotará a la Comisión de Igualdad de todas las funciones necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y en todo caso de:

- La negociación y acuerdo del Diagnóstico de Situación.
- Elaboración, negociación y acuerdo del Plan de Igualdad.

- Elaborar antes de cada 31 de Diciembre un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, modificándolas o sustituyéndolas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del PI.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Adaptación al Convenio Colectivo de Aurgi de cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente capítulo.
- Participación activa en los procedimientos/protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos en la empresa.
- En caso de discrepancia entre Dirección y plantilla en algunos aspectos que recoja tanto este capítulo como el Plan de Igualdad, la CI resolverá por mayoría absoluta, independientemente de los mecanismos de resolución de conflictos que tienen a su disposición las partes.

La CI se podrá reunir:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborales.
- En todo caso, con carácter anual para realizar el seguimiento del desarrollo del Plan y del cumplimiento de las políticas de igualdad. y para elaborar un informe de situación de carácter anual.
- La comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente anexo.

Actuaciones:

Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

De las Resoluciones de la CI se levantará acta y se entregará copia a los miembros de la Comisión.

Del contenido de los Acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión y del informe de evaluación que la misma elabore anualmente, se dará traslado a la Comisión paritaria del CC de Aurgi.

La Comisión Paritaria del Convenio intervendrá en el supuesto de bloqueo de la actividad de la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

ANEXO 2

Disfrute de fiestas locales

Localidad	Feria	Sábado Santo
Sevilla.	8.30 a 14.30, de martes a viernes, y sábado, de 9 a 14.00 (Feria Sevilla).	De 9 a 14.00 horas.
Córdoba.	Lunes y martes, de 8.30 a 20.30. Miércoles, jueves, viernes y sábado, de 8.30 a 14.30.	De 8.30 a 15.00 horas.
Granada.	Martes, miércoles, viernes y sábado, de 8.30 a 14.30 (Corpus).	
Almería.	De 8.30 a 14.30, de lunes a sábado.	
Málaga.	Tres jornadas de 8.30 a 14.30, distribuidos durante la semana de feria.	
Linares.	Feria del 27 de agosto al 1 de septiembre, el 28 y otro día de la semana festivo y el resto horario de 8.30 a 14.30.	