

Precios unitarios de referencia de los procedimientos quirúrgicos

Urología

Procedimientos CIE 9-MC	Precio referencia Euros	Opción A (75%)	Opción B (50%)
49.52 Esfinterotomía anal posterior.	479,01	359,25	239,51
57.33 Biopsia transureteral cerrada de vejiga	725,74	544,30	362,87
57.49 Otra exc. o destruc. transuretral de lesión o tej. de vejiga.	725,74	544,30	362,87
58.5 Liberación de estenosis uretral	743,51	557,63	371,76
59.8 Cateterismo ureteral	439,69	329,76	219,85
60.11 Biopsia cerrada (por aguja) (percutánea) de próstata	265,99	199,49	133,00
63.73 Vasectomía	270,46	202,84	135,23
60.0 Circuncisión	270,46	202,84	135,23
57.17 Cistostomía percutánea.....	365,42	274,06	182,71

Traumatología

Procedimientos CIE 9-MC	Precio referencia Euros	Opción A (75%)	Opción B (50%)
83.91 Lisis de adhesiones de músculo, tendón, fascia y bolsa sinov...	775,01	581,25	387,51
80.6 Excisión de cartílago similitar de rodilla	840,38	630,28	420,19
82.21 Excisión de lesión de vaina de tendón de mano	297,50	223,13	148,75
82.31 Bursectomía de mano	297,50	223,13	148,75
82.35 Otra fasciectomía de mano ..	297,50	223,13	148,75
82.39 Otra excisión de tejido blando de mano	297,50	223,13	148,75
80.26 Artroscopia de rodilla	616,74	462,56	308,37
83.5 Bursectomía	523,08	392,31	261,54
78.61 Extra. Disp. Int. de Escap. Clav. y tórax (costillas y esternón)	664,70	498,52	332,35
83.31 Excisión de lesión de vaina de tendón	297,50	223,12	148,75
80.21 Artroscopia de hombro.....	616,74	462,55	308,37
78.69 Extra. Disp. Int. de otro hueso.....	664,70	498,52	332,35
78.68 Extra. Disp. Int. de tarsianos y metatarsianos.....	664,70	498,52	332,35
78.67 Extra. Disp. Sint. de tibia y peroné.....	664,70	498,52	332,35
78.65 Extra. Disp. Int. de fémur	664,70	498,52	332,35
78.60 Extra. Disp. Int. Sitio no especificado	664,70	498,52	332,35
77.59 Otra bunionectomía	688,56	516,42	344,28
77.57 Reparación de dedo del pie en garra	499,47	374,60	249,74
77.56 Reparación de dedo del pie en martillo	499,47	374,60	249,74
77.54 Excisión de hallux-valgus.....	688,56	516,42	344,28
78.66 Extra. Disp. Int. de rótula.....	664,70	498,52	332,35

5. Pruebas diagnósticas:

Servicios	Prueba	Precio Euros
Cardiología	Ecocardiografía	80,53
	Ergometría (ECG de esfuerzo). Holter	90,53 47,57
Diag. por la imagen.....	Radiología simple	17,88
	Ecografías.....	35,76
	TAC.....	84,93

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

14364 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Novara Planifica, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Novara Planifica, S. L. (Código de Convenio n.º 9015572), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 2005, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de agosto de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA
«NOVARA PLANIFICA, S. L.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «NOVARA PLANIFICA, S. L.» [En adelante, Novara] y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

La empresa Novara y sus trabajadores están dedicados conjuntamente a prestar servicios de actividades dentro del marketing operacional y ventas, entendiéndose incluidas expresamente, las siguientes ramas de actividad:

Actividad promocional de productos o servicios en cualquier forma y etapa de su desarrollo de la acción o campaña.

Manipulación de mercancías y mantenimiento de puntos de venta.

Actividades en ferias, congresos y evento en cualquiera de sus manifestaciones.

Información y auditoría en el punto de venta o punto de actividad promocional. (consistente en la verificación de la calidad o cantidad de productos o servicios dispensados por la empresa a terceros así como al control periódico o no, de los precios, productos o promociones de una compañía en sus canales de distribución.)

Gestión de material de publicidad en lugar de venta (entendiendo por tal, toda la actividad que realiza un tercero para que una empresa industrial o de servicio pueda colocar físicamente, bajo cualquiera de los medios disponibles, en los puntos de distribución donde se comercializan sus productos o servicios el material publicitario y promocional que considere necesario para cumplir con sus objetivos de marketing.)

Fuerzas de venta y apoyo a estas, constituidas por equipos humanos de trabajo que desarrollan actividades de promoción, apoyo y/o venta de productos o servicios generalmente con carácter itinerante.

Organización de eventos como conferencias, fiestas, reuniones de trabajo, presentaciones, etc.

Las actividades mencionadas son a modo enunciativo y no exclusivo, pudiéndose añadir actividades de toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social.

De esta forma la regulación contenida en el presente Convenio Colectivo, excluye expresamente lo pactado en cualquier otro que pueda incluir en su ámbito de aplicación alguna de las actividades incluidas en éste.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Novara Planifica, S. L.», salvo los que estén comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de enero de 2005 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Se permitirá la renuncia al presente convenio y la adhesión a un convenio del mismo sector y ámbito nacional por acuerdo de los representantes de los trabajadores y de la empresa.

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Los incrementos salariales que pueda suponer el presente Convenio podrán ser compensados y absorbidos con las mejoras que la empresa voluntariamente venga abonando a todos o a algunos de sus trabajadores. Aquellos complementos salariales serán transformados en complementos voluntarios, que podrán ser compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones y sucesivos incrementos que establezca este convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión de objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, calle Serrano, número 20, código postal 28001 de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, un miembro de la representación de la empresa y un miembro de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

c) La Comisión Paritaria estará compuesta como máximo por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores que hayan participado en la negociación y firma del presente convenio.

d) Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente, asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

CAPÍTULO II

Organización y control del trabajo

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponderá única y exclusivamente a la empresa afectada por el Convenio.

Como quiera que la actividad consiste en prestar servicios, el lugar de prestación de servicios de los trabajadores afectados por el Convenio podrá ser el lugar de la actividad comercial de la empresa Cliente.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

Artículo 10. *Lugar de prestación de servicios y delimitación de las áreas de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores incluidos del «Área B», personal operativo, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa y por las necesidades productivas del cliente o clientes consignados en el contrato de prestación de servicios.

En virtud de esto, la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo destinándoles a otro centro distinto en el que el cliente requiera de sus servicios. Una vez incorporados, les serán asignadas las mismas funciones desempeñadas o cualesquiera otras que comprenda el grupo profesional al que se pertenezca, siempre y cuando estén comprendidas dentro del contrato de prestación de servicios que originó el contrato laboral.

En todo caso, en el momento de realizar cualquier traslado se tendrán en cuenta el tiempo de permanencia en la empresa y la proximidad del centro al domicilio del trabajador. Si esto no fuera posible, se le asignará el que esté libre en ese momento. Los traslados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido entre trabajador y empresa. La movilidad se producirá dentro de la provincia a la que pertenezca el centro de trabajo, sin que cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, siempre que existan medios de transporte público con intervalos no superiores a media hora.

El personal que se desplace por causa del servicio de un centro a otro, tendrá derecho al percibo de dietas, en el caso de jornada partida y con un descanso inferior a hora y media para la comida.

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que necesiten un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 11. *Áreas de actividad.*

Se establecen las siguientes Áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Área «A»: Área de estructura: Comprensiva del conjunto de actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión.

Engloba desde las funciones propias de la dirección y organización de la actividad más complejas y para las que se exija estar en posesión de

titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida y aquellos que no requieran destreza o habilidad específica alguna.

Área «B»: Área de Operativa: Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con el desempeño de las funciones en los centros de trabajo requeridos por las empresas con las que se ha celebrado un contrato de prestación de servicios. Abarcando desde las que requieren mayor experiencia y conlleven un mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental en unos casos, e inferior en otros.

Artículo 12. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. La adscripción de los trabajadores a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, responsabilidad y autonomía.

Todas las personas que estén encuadradas en un determinado grupo y área profesional en su caso, tendrán igual retribución.

Grupos profesionales:

«Grupo I»:

Criterios generales: Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, encuadrando tanto a los que exigen conocimientos profesionales de carácter esencial, como a los que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

«Grupo II»:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

«Grupo III»:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

«Grupo IV»:

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.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Diplomados o Licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo consignados en el siguiente cuadro son meramente enunciativos y no limitativos, no suponiendo la obligación de tener

cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

	Área «A» Personal de Estructura	Área «B» Personal Operativo
Grupo I.	Limpieza. Mensajero. Recepcionista. Telefonista.	Auditor de punto de venta. Comercial. Envasador. Gesto Punto de Venta. Mozo de almacén. Personal de Soporte. Promotor/a. Recepcionista. Repartidor. Reponedor. Telefonista.
Grupo II.	Auxiliar Administrativo. Auxiliar Informático.	Azafata/o. Chofer. Conductor. Formador. Monitor. Montador material promocional. Oficial de percederos.
Grupo III.	Gestor Comercial. Jefe de Departamento. Oficial Administrativo. Técnico Relaciones Laborales. Técnico Recursos Humanos. Técnicos Informáticos.	Supervisor.
Grupo IV.	Delegado de Zona. Director de Área de actividad. Responsable producto.	

CAPÍTULO IV

Empleo y contratación

Artículo 13. Principios generales.

1. Las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo. Conscientes de ello, convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa debe integrarse en dos esquemas de organización, que definen como:

A) Personal de estructura.-Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.

B) Personal operativo.-Todo aquel trabajador que realiza sus funciones en los servicios que se conciertan por Novara para un tercero.

2. Los contratos a tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14 Personal de estructura.

Por lo que respecta al personal de estructura la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 15 Personal operativo.

1. Contrato por obra o servicio determinado: Este será el más normalizado. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero o terceros,

debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató.

2. Contratación indefinida: Ambas representaciones expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

3. Contratos fijos discontinuos.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden y la forma del llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, será el siguiente:

Los trabajadores serán llamados cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratados, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del período de inicio de las campañas promocionales o ciclos productivos, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de los trabajadores en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo y se hará por grupos de trabajadores de las distintas zonas geográficas establecidas en la empresa suficiente para completar un pedido realizado por un cliente.

Producido el llamamiento, el trabajador está obligado a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga en ese período de tiempo que se marca como de inicio de campaña a comenzar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada.

El cese de los trabajadores fijos discontinuos se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todos los trabajadores fijos discontinuos presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ciclo de producción.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que un trabajador esté vinculado a una acción concreta e individual contratada por un cliente, el cese parcial del contrato de un cliente afectará exclusivamente a la/s persona/s que tengan asignado ese servicio individualmente. Así pues, solo en estos casos, no se tendrá en cuenta el orden de incorporación de los trabajadores.

Las obligaciones específicas de los trabajadores fijos-discontinuos consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamados al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante dos llamamientos, sin justificación por parte del mismo será causa válida de extinción del contrato de trabajo.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo con una antigüedad en la empresa superior a tres anualidades tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo «fijos ordinarios» a «tiempo completo» o a «tiempo parcial» que se produzcan en el centro de trabajo en el mismo puesto de trabajo. Según lo establecido para tales efectos en la regulación del presente Convenio para los trabajadores a tiempo parcial.

La empresa deberá entregar copia básica de todos los contratos de trabajo escritos a los representantes legales de los trabajadores, en la forma legalmente establecida.

Artículo 16. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.*

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio. A efectos de determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se tendrá en cuenta en la elección del trabajador los siguientes criterios:

1. La antigüedad, valorada la misma por la fecha de alta del contrato de trabajo.
2. Las cargas familiares.
3. La valoración en el puesto de trabajo.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima igual a las descritas el artículo 17. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 17. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I:

Contratos hasta 3 meses de duración, 3 días naturales de preaviso.
 Contratos hasta 6 meses de duración, 5 días naturales de preaviso.
 Contratos hasta 12 meses de duración, 7 días naturales de preaviso.
 Resto de contratos, 15 días naturales de preaviso.

Grupo II: 15 días naturales de preaviso.

Grupo III y IV: Un mes de preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre los conceptos salariales de las tablas de Convenio.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores de:

Grupo I: Dos meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo III y IV: Seis meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El transcurso del periodo de prueba pactado se interrumpirá durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, ya sea por contingencias comunes o profesionales, por la suspensión del contrato por cualquier causa, entre ellas la maternidad, por el disfrute de licencia o permiso.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.826 horas.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada, adaptándola a las necesidades organizativas de la empresa, en función de las temporalidades del mercado y sus campañas cíclicas, en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

La organización de los servicios se establecerá mediante cuadrantes, que se pondrán en conocimiento del personal con 48 horas de antelación, salvo servicios extraordinarios o de nueva creación, en cuyo caso se entregará el cuadrante con la mayor antelación posible.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

El personal podrá realizar voluntariamente horas extraordinarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas o cualquier circunstancia derivada de la naturaleza de la actividad y del trabajo a realizar, con respeto absoluto al límite de ochenta horas anuales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa. Los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Ambas partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso siempre que se sumen las suficientes para la compensación de una jornada completa de trabajo. Para realizar esta compensación se deberá solicitar a la empresa dentro de los cuatro meses siguientes a que se devengara tal derecho. Estas horas de ser compensadas serán en tiempo libre equivalente o de ser abonadas se aplicará el importe de la hora ordinaria más un 20% las horas extras laborales y un 30% en las festivas o nocturnas.

CAPÍTULO VI

Permisos y vacacionesArtículo 21. *Permisos retribuidos.*

El personal acogido a este convenio podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

Quince días naturales ininterrumpidos, en caso de contraer matrimonio.

Dos días en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, que se estará a lo dispuesto en el siguiente punto.

Se entenderá por enfermedad grave, aquella que exija por prescripción facultativa la permanencia en un hospital, durante un período de tiempo no inferior a dos días.

Cuando a estos efectos se necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta de la del domicilio del empleado y se encuentre a más de 200 kilómetros, el plazo se ampliará a cuatro días.

Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, comparencias que hayan de realizarse como confesante en los procesos civil y laboral, como testigos en los procesos penal, civil y laboral y como perito en el penal y sólo en el civil y el laboral, cuando sea designado directamente por el Juez, en el primer caso, y cuando en el segundo, el Magistrado estime preciso su asesoramiento. No se concederán estos permisos cuando el cumplimiento del deber, por su naturaleza, permita que se pueda efectuar por representante o sustituto.

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Guarda legal. Los trabajadores en situación de guarda legal, tal y como se establece en el artículo 37.5 del ET, tendrán derecho a una reducción de su jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La determinación de este período de reducción corresponderá al trabajador que deberá preavisar con 15 días de antelación y por escrito a la empresa.

Todos estos permisos retribuidos se solicitarán con la antelación que sea posible y posteriormente se justificará documentalmente ante el Servicio de Personal las causas que lo motivaron.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa computado desde la fecha de inicio de contrato. Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos. Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborables, a contar desde la fecha de solicitud.

Las vacaciones se computarán desde el primer día de vacaciones hasta el día anterior al de la incorporación al trabajo, ambos inclusive, y sin excluir los días inhábiles. En consecuencia, han de computarse todos los sábados, domingos y festivos, tanto intermedios como finales.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. No obstante, cualquier trabajador tendrá la posibilidad de pactar individualmente su período de vacaciones anuales, con la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

CAPÍTULO VII

Estructura salarialArtículo 23. *Estructura salarial.*

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- a) Salario Base de Convenio.

- b) Complementos salariales.
- c) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en el Anexo I del Convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas y del Plus extrasalarial de transporte, que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen y sujetos a las condiciones del artículo 29 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los quince días siguientes al mes natural de devengo.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

A) Salario Base de Convenio: Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio. La cuantía del salario base de convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio.

B) Complementos salariales: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Complementos de puestos de trabajo:

Plus de Coordinador de Equipo.
Plus de nocturnidad.
Plus de idiomas.

Complemento de cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Paga extraordinaria de Navidad y Paga extraordinaria de verano.

C) Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones o suplidos:

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos:

Plus extrasalarial de transporte.
Plus de mantenimiento de vestuario.
Dietas.
Kilometraje
Indemnizaciones.

Artículo 24. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de coordinador de equipo:

Se abonará al trabajador que además de realizar las funciones propias de su grupo profesional desarrolla una labor de coordinación con el resto del equipo humano que realiza el trabajo, distribuyendo las tareas e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes y documentos oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. Se abonará por este plus el importe del 20% del salario base indicado en el anexo I, no percibiéndose durante el mes de vacaciones. La empresa podrá destinar importes superiores para servicios o equipos determinados, estos serán siempre expresados y aceptados por escrito por el trabajador.

Este complemento de puesto de trabajo, será percibido por los trabajadores en tanto en cuanto desempeñen las mencionadas funciones, el ser estas funciones de libre designación por parte de la empresa, poseen en consecuencia, un carácter transitorio, funcional y no consolidable, motivo por el cual, deja de percibirse en el instante en el que el trabajador cese en tales ocupaciones, para lo que bastará la simple comunicación por parte de la empresa.

2. Plus de nocturnidad:

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad consistente en el 20% del salario base.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y es considerado trabajador nocturno aquel que realiza normalmente, en el citado periodo, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo y aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

3. Plus de idiomas.

Para el personal incluido en el grupo I, se abonará un plus de idiomas consistente en el 15% del salario base, cuando por razón de su trabajo utilicen idioma extranjero durante al menos un 60% de su jornada de trabajo efectiva

Artículo 25. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo.*

1. Horas extraordinarias: En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 26. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

1. Pagas extraordinarias: Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de Navidad. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio, según nivel salarial de encuadramiento. La paga extra de verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente. La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre siguiente.

Estas dos pagas podrán ser prorrateadas de modo mensual en el personal encuadrado en el Área «B» u Operativo.

Artículo 27. *Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones y suplidos.*

1. Plus extrasalarial de transporte: Se establece un plus de transporte por día efectivo de trabajo, a excepción del mes de vacaciones, no obstante, y con el fin de que el trabajador no vea mermado sus retribuciones durante dicho periodo, es plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año, con los importes detallados en el Anexo I.

Este plus se establece como compensación de los traslados que el trabajador tenga que realizar desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, por tanto, cuando la jornada tenga horario partido, se percibirá el total del importe detallado en el Anexo I, y cuando la jornada sea continuada se percibirá la mitad del citado importe al realizarse normalmente la mitad de desplazamientos. Todos estos importes serán independientes del porcentaje de la jornada en cómputo anual.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece este plus extrasalarial como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización de desgaste de útiles y herramientas. Este plus se establece únicamente para determinadas funciones del personal operativo que tengan mayor complejidad en la atención al uniforme, estos se detallan en el Anexo I.

Este plus se establece por día efectivo de trabajo, a excepción del mes de vacaciones, no obstante, y con el fin de que el trabajador no vea mermado sus retribuciones durante dicho periodo, es plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año, con los importes detallados en el Anexo I.

3. Dietas: Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como finalidad compensar los gastos realizados como consecuencia de las necesidades laborales. El personal que se desplace por causa del servicio de un centro a otro, tendrá derecho al percibo de dietas, en el caso de jornada partida y con un descanso inferior a hora y media para la comida. En caso de que esta franja horaria sea inferior y el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su domicilio, se le abonará media dieta o dieta completa siguiendo las siguientes pautas:

- 6 euros en caso de efectuar una comida fuera del domicilio.
- 12 euros en caso de efectuar dos comidas fuera del domicilio.
- 45 euros en caso de realización de pernocta fuera del domicilio.

4. Kilometraje: Dadas las características de algunos de los trabajos de la empresa y siendo condición indispensable y requisito fundamental para desplazarse y poder desarrollar el trabajo encomendado la aportación de vehículo automóvil, se establece que de aportarse este por parte del trabajador todos los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, reparaciones, revisiones, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán de exclusiva cuenta del trabajador, a quien Novara, abonará los gastos de locomoción que se establecen. El trabajador debe estar habilitado legalmente para su conducción, siendo esta de su entera responsabilidad.

Asimismo, los trabajadores que aporten su vehículo, en los supuestos de avería, reparación, sustracción etc., estarán obligados a sustituir el mismo por otro que reúna las condiciones idóneas para el desempeño de su trabajo siendo ello a su exclusivo cargo.

El personal que como consecuencia de las necesidades de trabajo por el servicio a realizar tenga que desplazarse de un centro a otro se compromete a utilizar su vehículo particular y para ello la empresa le compensa con la cantidad estipulada en concepto de kilometraje a razón de 0,17 euros por kilómetro, independientemente del vehículo utilizado.

Artículo 28. *Incremento salarial.*

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se revisarán anualmente los conceptos de Salario Base y Complementos Salariales establecidos en el Anexo I, adaptándose a la variación anual del Índice de Precios al Consumo General Nacional, computándose por años naturales.

Artículo 29. *Anticipos.*

1. Anticipo sobre la nómina: Los trabajadores tendrán derecho a un único anticipo mensual con cargo a su nómina. Dicho anticipo no podrá superar la cantidad devengada por el periodo trabajado.

2. Anticipo sobre paga extra: Los trabajadores tendrán derecho a un único anticipo por paga extraordinaria. Dicho anticipo no podrá superar la cantidad devengada por el periodo trabajado.

Artículo 30. *Ropa de Trabajo.*

La empresa suministrará a los trabajadores del Grupo I que lo necesiten para el desarrollo de su trabajo los uniformes y todo el material necesario para realizar el acto de que se trate, siendo absolutamente obligatorio para estos trabajadores su uso.

El trabajador al que le sea entregada ropa de trabajo para acciones concretas tiene la obligación de devolverla en las mismas condiciones que la ha recibido; de lo contrario, la empresa podrá resarcirse económicamente por los gastos que se ocasionen para el restablecimiento de la misma en las condiciones originarias de entrega.

CAPÍTULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 31. *Excedencia.*

1. Excedencia por maternidad.—Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a ésta durante el plazo máximo de tres años, debiendo avisar a la empresa con treinta días de antelación y por escrito.

El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo durante el primer año de duración de la misma. Transcurrido dicho año, el trabajador 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.

La solicitud de reincorporación del trabajador, deberá hacerse por escrito con una antelación, de al menos de 30 días.

Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

2. Excedencia por razón de cargo sindical.—Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical. La solicitud de excedencia deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 30 días.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido.

El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad y a la conservación del puesto de trabajo, por lo que el trabajador excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

3. Excedencia por cuidados de familiares. Según la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. La solicitud de excedencia deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 30 días.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho año, el trabajador 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.

La solicitud de reincorporación del trabajador, deberá hacerse por escrito con una antelación, de al menos de 30 días.

El resto de excedencias estarán a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 32. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

1. Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Lugares de reunión.—La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un espacio adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores. La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 33. *Derechos de información.*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 34. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

La empresa establecerá una Política y un Sistema de prevención basados en la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud de todos sus trabajadores.

La empresa tendrá la facultad de acudir a las subvenciones de la Fundación para la Prevención de Riesgos laborales, con la finalidad de obtener los beneficios concedidos por esta.

Asimismo, tendrá la facultad de solicitar y obtener los beneficios que otorgan las Mutuas de Accidentes de Trabajo en materia de formación o en cualquier otra acción y/o actividad preventiva que estas promuevan.

Artículo 35. *Reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para los trabajadores y específicos frente a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que se elaboren por parte de las autoridades competentes. Estos reconocimientos deberán ponerse a disposición de los trabajadores dentro del período máximo de un mes, a contar desde la fecha de la contratación inicial de estos.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 36. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realizan.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 37. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 38. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 39. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Las acciones u omisiones en las que incurra el trabajador podrán ser sancionadas por la empresa según el criterio y la graduación establecida en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

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

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, sean o no en presencia del público o de terceros.
- Falta de aseo y limpieza personal, ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

7. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

10. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave o muy grave según el perjuicio ocasionado.

11. No avisar de la falta a un servicio con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos de fuerza mayor.

12. Falta de uso, aprovechamiento o empleo inadecuado, de las medidas, programas formativos y equipos de protección facilitados por la empresa.

Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto, apropiación indebida o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La embriaguez en el puesto de trabajo.

12. No entregar a la empresa los albaranes de servicio o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y sus resultados.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. La no devolución del vestuario de trabajo finalizado el servicio o en las cuarenta y ocho horas siguientes a la finalización del mismo.

15. La revelación de informaciones, conversaciones, etc, que se hayan obtenido como resultado del desempeño de sus funciones laborales para Novara.

Artículo 41. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 42. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves.-Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves.-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por faltas muy graves.-Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 43. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. Suspensión del permiso de conducir.

El trabajador que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir y éste le fuera suspendido, estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes cuando sea superior a seis meses, y cuando sea inferior a seis meses estará a lo dispuesto en el presente artículo.

1. Suspensión durante la jornada laboral, incluyendo «in itinere».

Posibilidad de trabajar en otro puesto, si existe una vacante en la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado y aplicándose las condiciones del nuevo puesto ocupado.

El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir.

2. Suspensión fuera de la jornada laboral:

Suspensión de empleo y sueldo con reserva del puesto.

El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir.

3. Suspensión debida a imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción:

Suspensión de empleo y sueldo.

Disposición final.

En el plazo de tres meses, computados desde la fecha de la publicación del Convenio, la empresa procederá a la clasificación de los trabajadores conforme a los grupos y niveles establecidos en este Convenio, a adaptar sus recibos de salarios a los conceptos retributivos fijados en el mismo, y a regularizar las retribuciones conforme a la tabla acordada.

ANEXO I

Tablas salariales año 2005

	Área «A» Personal de estructura	Salario base 12 pagas	Pagas extras 2 pagas	Plus transporte 12 pagas	Plus vestuario 12 pagas	Importe bruto año
Grupo I.	Limpieza	513	85,5	70		8.022
	Mensajero	513	85,5	70		8.022
	Recepcionista	513	85,5	70		8.022
	Telefonista	513	85,5	70		8.022
Grupo II.	Auxiliar Administrativo	575	95,8	70		8.890
	Auxiliar Informático	575	95,8	70		8.890
Grupo III.	Gestor Comercial	675	112,5	70		10.290
	Jefe de Departamento	675	112,5	70		10.290
	Oficial Administrativo	675	112,5	70		10.290
	Técnico Relaciones Laborales	675	112,5	70		10.290

	Área «A» Personal de estructura	Salario base 12 pagas	Pagas extras 2 pagas	Plus trans- porte 12 pagas	Plus vestuario 12 pagas	Importe bruto año
	Técnico Recursos Humanos	675	112,5	70		10.290
	Técnicos Informáticos	675	112,5	70		10.290
Grupo IV.	Delegado de zona	800	133,3	70		12.040
	Director de área de actividad . .	800	133,3	70		12.040
	Responsable producto	800	133,3	70		12.040

	Área «B» Personal operativo	Salario base 12 pagas	Pagas extras 2 pagas	Plus trans- porte 12 pagas	Plus vestuario 12 pagas	Importe bruto año	
Grupo I.	Auditor de punto de venta	513	85,5	70	30	8.382	
	Comercial	513	85,5	70	30	8.382	
	Envasador	513	85,5	70		8.022	
	Gestor punto de venta	513	85,5	70	30	8.382	
	Mozo de almacén.	513	85,5	70		8.022	
	Personal Soporte.	513	85,5	70		8.022	
	Promotor/a	513	85,5	70		8.022	
	Recepcionista	513	85,5	70		8.022	
	Repartidor	513	85,5	70		8.022	
	Reponedor	513	85,5	70		8.022	
	Telefonista	513	85,5	70		8.022	
	Grupo II.	Azafata/o	575	95,8	70	30	9.250
		Chofer	575	95,8	70	30	9.250
Conductor		575	95,8	70		8.890	
Formador		575	95,8	70		8.890	
Monitor		575	95,8	70		8.890	
Montador material promocional		575	95,8	70		8.890	
Oficial de perecedores		575	95,8	70		8.890	
		575	95,8	70		8.890	
Grupo III.	Supervisor	675	112,5	70		10.290	
	Titulado grado medio	675	112,5	70		10.290	
	Titulado grado superior	675	112,5	70		10.290	

14365 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pfizer Consumer Healthcare S. Com.p.a.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pfizer Consumer Healthcare S.Com.p.a. (Código de Convenio n.º 9013662) que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de agosto de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PFIZER CONSUMER HEALTHCARE S. COM.P.A. 2005-2006

CAPÍTULO I

Normas de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa Pfizer Consumer Healthcare, en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal de Alta Dirección.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero del presente año, y tendrá una duración de 2 años, hasta el día 31 de diciembre de 2006.

A principios de enero de 2006, se modificarán las fiestas y el IPC acordado.

Artículo 4. *Denuncia, Prórroga y Revisión.*

La denuncia del Convenio la podrá efectuar cualquiera de las partes por escrito con una antelación de dos meses a la fecha de vencimiento citada.

Artículo 5. *Compensación y Absorción.*

Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, Pacto o Norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias adsorciones de las condiciones que resulten de este Convenio.

Artículo 6. *Garantía Personal.*

A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo, se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «Ad personam».

CAPÍTULO II

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y cinco por la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora de este Convenio. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Los acuerdos serán vinculantes.

7.2 Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión o la Dirección de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en segundo, en el máximo de 72 horas.

Procederá convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.