

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en la LOIEMH, se hace necesario estructurar lo acordado hasta la fecha y complementarlo a fin de constituir un conjunto ordenado de medidas, tendentes a conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En tanto no se elabore un balance actualizado, los Acuerdos firmados constituirán referencias válidas y concretas ya que están suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el grupo y por su dirección.

Concretamente, y a tenor de lo allí contenido y de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, las partes signatarias de este documento mantienen la vigencia de los compromisos suscritos y, de manera concreta y particular, en materia de:

Acceso al empleo: la contratación, ya sea de hombres o de mujeres, seguirá un único proceso de selección, según el puesto o función a cubrir, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento, como en la publicidad de las vacantes.

Formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones: las carreras profesionales de la plantilla del grupo no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

Condiciones de trabajo: la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de los derechos vinculados a las citadas situaciones por parte de mujeres y hombres no tienen incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carrera profesionales, renovación o transformación de sus contratos de trabajo o cualquier otro extremo de su devenir laboral o profesional.

Ordenación del tiempo de trabajo: a través del presente documento se refrendan los acuerdos o prácticas sobre acumulación del tiempo de lactancia, cambios de turno de trabajo, sistemas específicos de organización de la jornada de trabajo, etc., que se pueden practicar en cada uno de los centros o entidades del Grupo en España.

Prevención y, en su caso, protección frente a situaciones de acoso: el Grupo tiene establecido un procedimiento de prevención, investigación y tratamiento de esta situación basado en los principios de confidencialidad, indemnidad, audiencia de las partes, imparcialidad del instructor y defensa de la dignidad de la persona.

Violencia de género: además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, el Grupo PSA confirma su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.

En coherencia con lo ya suscrito con los agentes sociales y que queda expuesto, se establecen los siguientes planes de acción, sin perjuicio del resultado global y final del balance de situación, para su ejecución durante la vigencia del Convenio Colectivo 2008-2011:

1. Balance de situación.—Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen practicando desde el Acuerdo de igualdad hombre-mujer; firmado el 15/09/2004.

2. Actualización, en su caso, de objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje dicho balance.

3. Promoción de medidas de organización del tiempo de trabajo y/o de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

4. Consolidación de una tendencia positiva hacia el empleo femenino.

5. Establecimiento de cauces articulados de participación de la representación social: En coherencia con la política de diálogo social permanente practicada, se fijarán mecanismos de participación de los agentes sociales en las acciones definidas.

El presente documento, a juicio de las partes firmantes, y su contenido, desarrollo y compromisos, es de entidad suficiente para ser conforme con lo que al respecto se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 y consecuencia de la autonomía de su voluntad.

8804 RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal laboral de Cáritas Diocesana de Plasencia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa para el personal laboral de Cáritas Diocesana de Plasencia (Código de Convenio n.º 9013322) que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal 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, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL LABORAL DE CÁRITAS DIOCESANA DE PLASENCIA

Acuerdan.

CAPÍTULO I

Partes negociadoras, objeto y disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras y objeto.*

a) El presente Convenio se ha negociado y concluido entre Cáritas Diocesana y los trabajadores de Cáritas Diocesana, y delegados de personal, legitimados por ello y conforme al Estatuto de los Trabajadores.

b) El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre Cáritas Diocesana de Plasencia y el personal laboral a su servicio. Se entiende por personal laboral a efectos del presente Convenio, a quienes mantengan con Cáritas Diocesana de Plasencia, una relación contractual laboral admitida por la legislación vigente, independientemente de cual sea la forma y relación laboral pactada. El contenido de este convenio aspira a mejorar, simultáneamente la satisfacción del personal en su trabajo y la acción social y caritativa de la Institución.

c) Quedan excluidos del presente Convenio el personal contratado para el Catering, el personal de lavandería, así como, el personal de la Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Talleres de Inserción u otras iniciativas de empleo.

Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente Convenio colectivo afectará a Cáritas Diocesana de Plasencia y todos sus trabajadores empleados en los diferentes Centros de trabajo que ubicados en las provincias de Cáceres, Badajoz y Salamanca, pertenecen a la Diócesis de Plasencia. Se aplica en consecuencia a los trabajadores adscritos a los Servicios Generales como a los Servicios Sociales Especializados de Cáritas Diocesana de Plasencia.

También será de aplicación a aquellas Cáritas Parroquiales e Interparroquiales del territorio de la Diócesis de Plasencia y sus trabajadores, que de forma expresa y por escrito, manifiesten la adhesión al mismo, y sin perjuicio de los trámites de comunicación de referida adhesión ante la Autoridad Laboral.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010.

Sin perjuicio del anterior, los efectos económicos de este Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Cualquiera de las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio antes de los tres meses inmediatamente anteriores a su vencimiento. De no denunciarse, se prorrogará automáticamente, aplicándose a los conceptos retributivos y pluses, con efectos del 1 de enero de cada año a partir del 1 de enero de 2011 con el coeficiente que al 31 de diciembre anterior haya tenido el IPC.

Artículo 4. *Normativa referencial.*

El presente Convenio, se estará a la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, y la Legislación Laboral vigente.

Artículo 5. *Órganos de vigilancia. Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores con representación en vigor, y tres representantes de la

empresa, nombrados por ésta, y sus reuniones se celebrarán en los locales de la empresa.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cuatrimestralmente y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso, considerando dicha circunstancias ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, y sus dictámenes y acuerdos adosarán al mismo como anexo. Se declara expresamente la nulidad aquellos acuerdos que la Comisión Paritaria adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización, racionalización y participación.*

a) Con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo es facultad de los órganos directivos de Cáritas Diocesana de Plasencia sin perjuicio de la participación e informe no vinculante de los representantes legales de los trabajadores cuando se trate de un cambio significativo pero no sustancial, pues en este último caso el tratamiento será el previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

El trabajo de todo orden, prestado al servicio de Cáritas Diocesana de Plasencia, tiene como objeto contribuir a la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia Diocesana, conforme con los estatutos de Cáritas Diocesana de Plasencia, con el fin de promover y coordinar la comunicación cristiana de bienes y de ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todos los hombres.

b) Dadas las características definitorias de la entidad Cáritas Diocesana de Plasencia, el criterio inspirador de este convenio es el cumplimiento de la responsabilidad de cada parte para lo cual se facilitará un clima de mutuo respeto, comprensión, colaboración y participación entre todos los miembros del personal, así como entre éstos y los órganos directivos. Ante las situaciones de discrepancia será el diálogo, en primera instancia, el principal instrumento para superarlas.

c) Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección para organizar el trabajo del personal, éste podrá cursar, a través de los coordinadores y / o representantes sindicales cuantas propuestas, encaminadas a la mejora de la organización y racionalización de dicho trabajo, le sugiera la práctica. Dichas propuestas serán informadas por los órganos pertinentes y la dirección de Cáritas adoptará la resolución que estime conveniente en relación a cada una de ellas.

Artículo 7. *Jornada de Trabajo y horario.*

a) La jornada de trabajo que se establece será de 36,68 horas semanales o de 1.658,84 horas al año.

La jornada de trabajo con carácter general será de lunes a viernes, sin perjuicio de las especialidades que exijan algunos centros de trabajo que precise la presencia y el trabajo del personal los siete días de la semana, estableciéndose para estos casos los turnos correspondientes, con el fin de tener cubierto el servicio y cumplir con la jornada y descanso semanales legales correspondientes.

En este último supuesto, los turnos y horarios se establecerán por la Dirección de la Empresa, previo informe no vinculante de la Representación Legal de los Trabajadores.

b) El horario de trabajo será en régimen de jornada intensiva para todo el año, quedando establecido de la siguiente forma.

Para el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo de cada año será de 7:30 a 15:00 horas.

Para el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre será de 8:00 a 15:00 horas, con los descansos para ambos periodos que la legislación laboral vigente establece.

c) El exceso de tiempo trabajado, será compensado en tiempo libre en la misma proporción al tiempo excedido.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y régimen de retribuciones

Artículo 8. *Clasificación Profesional.*

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 22 al 25 del Estatuto de los Trabajadores. Se establecen los siguientes grupos profesionales en los que deberá integrarse todo el personal laboral.

Grupo A: El personal que esté en posesión de título de grado superior.

Grupo B: El personal que esté en posesión del Título de grado medio: Coordinadores, jefes de programas y técnicos de programas.

Grupo C: Personal cualificado: a) jefes administrativos, b) oficiales administrativos, c) auxiliares administrativos, así como, monitores y cocineros.

Grupo D: Personal no cualificado: a) conductores, b) pinches de cocina, c) ordenanzas, d) vigilantes, e) personal de limpieza, d) oficios varios.

Los trabajadores desarrollarán sus funciones conforme a su categoría profesional reconocida en el contrato de trabajo, los recibos oficiales de salarios y las necesidades a cubrir para las que se les contrató sin perjuicio de otras que provisionalmente surjan y a las que haya que dar respuesta inmediata dentro del Grupo provisional de cada uno.

Artículo 9. *Registro y acreditación.*

Todo el personal contratado de Cáritas Diocesana de Plasencia se inscribirá en el Registro General de Personal de Cáritas Diocesana de Plasencia y serán acreditados con el correspondiente carné.

Artículo 10. *Estructura del salario.*

Las retribuciones económicas del personal acogido a este Convenio están formadas por:

- El Salario base correspondiente al grupo que corresponda y descrito en el art. 8.
- Antigüedad.
- Otros pluses salariales y extrasalariales.

El Salario base y los conceptos retributivos para el año 2008 tiene un incremento del 4,2 por 100 correspondiente al I.P.C. para el presente año, quedando establecido en las siguientes cuantías mensual y anual.

Grupo	Mensual Euros	Anual Euros
A	1.552,27	21.731,78
B	1.303,89	18.254,46
C	959,95	13.439,30
D	837,21	11.720,94

Se establecen unas retribuciones para el grupo C distintas a las consignadas anteriormente para las categorías siguientes:

A. Jefes administrativos.-Retribución mensual: 1.192,14. Retribución anual: 16.689,96.

B. Oficiales administrativos.-Retribución mensual: 1.017,18. Retribución anual: 14.240,52.

C. Auxiliares administrativos.-Retribución mensual: 959,95. Retribución anual: 13.439,30.

Para el año 2009 se pacta un incremento del salario base y conceptos retributivos del IPC resultante en el 2008.

Para el año 2010 se pacta un incremento del salario base y conceptos retributivos del IPC resultante en el 2009.

El sueldo de los trabajadores será de 12 pagas ordinarias al año más dos extraordinarias al año, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo más la antigüedad y se devengará en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho laboral en dicha fecha.

Artículo 11. *Antigüedad.*

Por cada tres años de servicio reconocido por Cáritas Diocesana se aplicará el 4 por 100 del salario base / mes que corresponda a cada trabajador. Sin limitación en cuanto a tope de antigüedad. La aplicación del 4 por 100 del trienio se hará sobre el sueldo base del cumplimiento del trienio.

Artículo 12. *Otras retribuciones.*

Cáritas Diocesana podrá establecer pluses o retribuciones periódicas o puntuales. En todo caso se establecen desde el 1 enero de 2008.

a) Por el puesto de trabajo, las cuantías que se venían cobrando.

b) Se establece un plus en concepto de gratificación, para compensar el plus de peligrosidad y toxicidad, que desaparece, consistente en el mismo importe y solamente para el personal que lo venía percibiendo.

c) Por acción social: a) ayuda por hijos que vivan en domicilio familiar o mayor a cargo, 38,50 anuales, pagaderas en el mes de septiembre. b) por el nacimiento de hijo, 100,00 euros.

d) La formación profesional continua es una dimensión importante en los recursos humanos de Cáritas, por ello las dos partes firmantes del Convenio realizarán los esfuerzos oportunos y en función de las disponibilidades presupuestarias se intensificará la formación en la tareas y funciones de cada trabajador. Por beca de formación o autoformación, previa justificación del gasto, independientemente del grupo al que pertenezca. Pagaderas cada año en noviembre. Se establece una cuantía máxima de 60,00 euros.

Artículo 13. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

Dietas: se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada por satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

- Media dieta y dieta completa: Gastos a justificar.
- Para los gastos ocasionales por desplazamientos en actividades colectivas nacionales o internacionales, intercambios de participantes, escuelas de verano, etc., serán abonados los gastos de alojamiento y manutención presentando las facturas correspondientes.
- Gastos desplazamiento cuando se realicen en coche particular, 0,20 euros por kilómetro.

CAPÍTULO IV

Otras consideraciones

Artículo 14. *Vacaciones y licencias.*

- Vacaciones: treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año. A disfrutar entre el 1 de enero al 31 de diciembre, en función de las necesidades del servicio.
- Doce días festivos oficiales al año. Los dos días locales, según establece la Administración Regional y el día 31 de diciembre.
- Cuatro días naturales por asuntos propios, siempre hay que motivarlos, disfrutados en días enteros, previa solicitud y autorización.
- Las licencias establecidas por la legislación laboral vigente para el resto de las situaciones, matrimonio, nacimientos, muertes, traslados etc., establecidas según el Estatuto de los Trabajadores.
- Se establece como día libre y no recuperable el 24 de diciembre de cada año.

Artículo 15. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los artículos y disposiciones legales contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *La excedencia.*

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

El trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

Para las excedencias forzosas se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Salud y prevención de riesgos laborales.*

En materia de salud estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y en su normativa de desarrollo.

En todo caso, durante los primeros seis meses de vigencia del Convenio se nombrará al delegado de prevención, conforme al procedimiento establecido en la Ley 31/1995.

Artículo 18.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta Institución se compromete a aplicar dicha ley, manifestando que no se ha podido plasmar en esta negociación colectiva, por encontrarse aún por desarrollar.

Artículo 19.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que regulen las normas laborales vigentes.

ANEXO I

A la fecha de la firma del presente Convenio se relacionan todos y cada uno de los centros de Trabajo abiertos. Se podrán abrir nuevos en función del desarrollo de la actividad socio-caritativa y de acción social de Cáritas.

Centro	Dirección	Localidad	Provincia
Servicios Generales.	Ctra. circunvalación Km. 2.	Sur Plasencia.	Cáceres.
Centro de Acogida Temporal.	c/ Fabián de Monroy, 2.	Plasencia.	Cáceres.
Centro Integral de Empleo.	Ctra. circunvalación Km. 2.	Sur Plasencia.	Cáceres.
Servicio de Orientación y Empleo.	c/ Madre Teresa Jomet, 4.	Don Benito.	Badajoz.
Casa de Acogida Transeúntes.	c/ Madre Teresa Jomet, 4.	Don Benito.	Badajoz.
Centro Betania de Cáritas Inter.	c/ Filiberto Villalobos s/n.	Béjar.	Salamanca.

ANEXO II

Listado de Cáritas parroquiales pertenecientes a la Diócesis de Plasencia en la provincia de Salamanca

Béjar.	Vallejera de Riofrío.	Puente del Congosto.
Candelario.	Cabeza de Béjar.	San Medel.
Cantagallo.	El Tejado.	Santibáñez de Béjar.
La Hoya.	Fresnedoso de Béjar.	Sanchoello.
Navacarros.	Fuentes de Béjar.	Sorihuela.
Navalmoral de Béjar.	Ledrada.	Valdelacasa.
Palomares.	Nava de Béjar.	Valverde de Valdela- casa.
Puerto de Bejar.	Navalmorales Peromingo.	
Valdesangil (p. Béjar).	Puebla de San Medel.	

Las poblaciones que aparecen con paréntesis al lado son aquellas que dependen administrativamente de otros Ayuntamientos.

P (Localidad): Pedanía de la población de...

ANEXO III

Listado de Cáritas parroquiales pertenecientes a la Diócesis de Plasencia en la Comunidad Autónoma de Extremadura

Provincia de Cáceres

Abertura.	Guijo de Santa Bárbara.	Puerto de Santa Cruz.
Alcollarín.	Herguñuela.	Pueblonuevo de Miramontes (p. Talayuela).
Aldea de Trujillo.	Hervás.	Rebollar.
Aldeacentenera.	Higuera.	Retamosa (p. Cabañas del Castillo).
Aldeanueva de la Vera.	Huertas de Animas (p. Trujillo).	Robledollano.
Alonso de Ojeda (p. Miajadas).	Huertas e Magdalena (p. Trujillo).	Robledillo de la Vera.
Arroyomolinos de la Vera.	Ibahernando.	Robledillo de Trujillo.
Barrado.	Jaraicejo.	Romangordo.
Baños de Montemayor.	Jaraiz de la Vera.	Rosalejo.
Barquilla de Pinares (p. Trujillo).	Jarandilla de la Vera.	Roturas (p. Cabañas del Castillo).
Belvís de Monroy.	Jarilla.	Ruanes.
Berrocalejo.	Jerte.	Santa Ana.
Berzocana.	Navaconcejo.	Santa Marta de Magasca.
Cabezabellosa.	Piornal.	Santa Cruz de la Sierra.
Cabezuela del Valle.	La Cumbre.	Saucedilla.
Cabrero.	La Garganta.	Segura de Toro.
Campo Lugar.	Logrosán.	Serradilla.
Cañamero.	Losar de la Vera.	Serrejón.

Casar de Miajadas (p. Miajadas). Casas de Belvís.	Madrigal de la Vera. Madrigalejo.	Solana (p. Cabañas del Castillo). Santa María de las Lomas (p. Talayuela). Talaveruela. Talayuela.
Casas de Millán. Casas del Castañar.	Madroñera. Malpartida de Plasencia.	Talaván. Tiétar del Caudillo (p. Talayuela). Toril. Torrejón el Rubio.
Casas del Monte. Casatejada.	Mesas de Ibor. Majadas de Tiétar.	Torremenga. Trujillo. Valdastillas.
Collado. Conquista de la Sierra.	Miajadas. Millanes.	Valdecañas del Tajo. Valdeñiños. Valdehúncar. Valverde de la Vera. Viandar de la Vera. Villamesías. Villanueva de la Vera.
Cuacos de Yuste. Deleitosa. El Gordo.	Mirabel. Monroy. Navalmoral de la Mata.	Villareal de San Carlos (p. Serradilla). Zorita.
El Torno. Escorial. Fresnedoso de Ibor. Garciaz . Garganta la Olla. Gargantilla. Gargüera.	Navezuelas. Oliva de Plasencia. Pasarón de la Vera. Tejeda del Tiétar. Peraleda de la Mata. Plasencia. Pradochano (p. Plasencia).	
Mesillas (p. Collado La Vera). Pizarro (p. Campo Lugar). Grimaldo (p. Cañaveral).	San Gil (p. Plasencia). Pago de San Clemente. Plasenzuela.	

Provincia de Badajoz

Acedera.	Medellín.	Ruecas (p. Don Benito).
Cristina.	Mengabril.	Santa Amalia.
Don Benito.	Navalvillar de Pela.	Torrefresneda (p. Guareña).
El Torviscal (p. Don Benito).	Navalvillar .	Valdehornillos.
Guadalperales.	Obando (p. Navalvillar de Pela).	Valdetorres.
Guareña.	Orellana de la Sierra.	Vegas Altas.
Gargáligas (p. Don Benito).	Orellana La Vieja.	Villar de Rena.
Hernán Cortés.	Palazuelo.	Vivares (p. Don Benito).
La Conquista (p. Don Benito).	Puebla de Alcollarín.	Yelbes.
Manchita.	Rena.	Zurbarán.

Las poblaciones que aparecen con paréntesis al lado son aquellas que dependen administrativamente de otros Ayuntamientos.

P (Localidad): Pedanía de la población de...

ANEXO IV

Listado de Cáritas interparroquiales pertenecientes a la Diócesis de Plasencia

Cáritas Interparroquial de Plasencia.
Cáritas Interparroquial de Don Benito.
Cáritas Interparroquial de Béjar.
Cáritas Interparroquial de Miajadas.

8805

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de técnicos de mantenimiento de aeronaves de Spanair, S.A.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de la empresa Spanair, S.A. (Código de Convenio n.º 9015561),

que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de ASETMA, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO DE TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES DE LA EMPRESA SPANAIR, S. A.

PREÁMBULO

Partes signatarias del Convenio: Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo, por una parte la Compañía Spanair, S.A., (en adelante «Compañía» o «empresa»); y por la otra los representantes del colectivo de trabajadores contratados como Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves en la empresa Spanair, S.A., miembros de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), sindicato mayoritario en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, Comisión Paritaria y principios generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo abarca los centros y lugares de trabajo de la Compañía en territorio español.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de los TMA's de la Compañía, contratados en España, para prestar sus servicios en la actividad de mantenimiento aeronáutico de la empresa como TMA's.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor con posterioridad a su firma y una vez registrado el mismo por la autoridad laboral, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2010, salvo aquellas materias concretas en que se haya pactado otra vigencia temporal específica, en cuyo caso prevalecerá la misma.

Artículo 4. Renuncia y prórroga.

La denuncia del Convenio Colectivo debe ser realizada por escrito y comunicada a la otra parte firmante y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

El presente convenio se verá prorrogado anualmente de forma tácita, si con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguna de las partes firmantes.

Artículo 5. Salvaguarda de los intereses de la compañía.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, durante el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de Spanair como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de bienes que ésta les confíe y evitar todo acto u omisión, doloso o culposo, negligente o imprudente que pueda redundar en contra de dichos bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad de la empresa o de las personas en quien ésta delegue, con sujeción a las normas legales y a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.