BIBLIOTECA DE LEGISLACIÓN

INSTITUTO EUROPEO DE ASESORÍA FISCAL

www.ineaf.es

Descargado desde la Biblioteca de Legislación de INEAF

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16096 *Resolución de 29 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito, (Código de Convenio número 99001945011981) que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2011, de una parte, por la Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF), la Asociación Española de Leasing y Renting (AELR) y la Asociación Española de Factoring (AEF) en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las sindicales COMFIA-CCOO y FeS-UGT en representación de los trabajadores del sector, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de septiembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

1. El presente convenio colectivo marco afecta a todos los establecimientos financieros de crédito, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros de Asnef (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito), de Aelr (Asociación Española de Leasing y Renting) o de Aef (Asociación Española de Factoring), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este convenio los bancos, las cajas de ahorro y las cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones antes referidas.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a), del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

cve: BOE-A-2011-16096

3. El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios colectivos y a la Ordenanza laboral de oficinas y despachos.
2. En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos y sustituida la citada Ordenanza laboral.

Artículo 4. *Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.
2. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, salvo convenios suscritos con anterioridad a la firma de este convenio colectivo:

a) Clasificación profesional, salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 7.
b) Promoción y ascensos.
c) Régimen disciplinario.
d) Tablas salariales y cuantías de salarios, en cuanto que la estructura y cuantías previstas en el presente convenio colectivo tendrán carácter de mínimos y habrán de ser respetadas en todo caso, salvo lo previsto en la disposición adicional séptima.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa.
Las percepciones salariales efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.
2. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.
3. En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación.

Artículo 6. *Denuncia.*

El presente convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 2012, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes, que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o resolución.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

1. A los efectos del presente convenio, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla

cve: BOE-A-2011-16096

la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales por ámbitos de responsabilidad en las empresas afectadas por este convenio. Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados con arreglo a las actividades y responsabilidades profesionales y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

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

5. Cuando se desempeñen habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este convenio funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

6. En el contrato de trabajo se acordará entre el trabajador y empresario el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

7. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

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

Grupo I: Dirección y jefatura.
Grupo II: Mandos y técnicos especializados.
Grupo III: Técnicos y administrativos.

Cada uno de estos grupos profesionales se divide a su vez en niveles de responsabilidad del A al C.

La clasificación de grupos o niveles profesionales referidos en el presente artículo es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las escalas, pudiéndose, en su caso, crear otras nuevas con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente convenio.

Las cuestiones, divergencias o reclamaciones respecto de la correcta clasificación o integración profesional en este nuevo sistema de ordenación, deberán ser sometidas a la comisión paritaria, sin perjuicio de otras acciones que correspondan a las partes interesadas.

Artículo 8. *Definición de los grupos profesionales.*

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo I: Dirección y jefatura.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito de trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan de ellos.

Transforman esos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, debiendo, en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

cve: BOE-A-2011-16096

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada.

Grupo II: Mandos y técnicos especializados.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos.

Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de organizar y coordinar.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores a los que se les encomiendan tareas en procesos administrativos y/o técnicos muy complejos, que requieran habilidades altamente especializadas y/o procesos formativos complejos.

Grupo III: Técnicos y administrativos.

Con unas directrices especificas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al mando responsable.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo estará también todo aquel trabajador cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

Artículo 9. *Definición de niveles profesionales.*

1. La definición de los niveles profesionales es la que se determina a continuación:

cve: BOE-A-2011-16096

Nivel c: Los empleados asignados a este nivel realizarán las tareas de menor complejidad dentro de su grupo profesional. Necesitará supervisión y coordinación de forma habitual por parte del responsable del equipo.

Nivel b: Los empleados asignados a este nivel realizarán con autonomía las tareas de complejidad y/o responsabilidad moderadas dentro de su grupo profesional. Necesitará supervisión y coordinación de forma ocasional por parte del responsable del equipo.

Nivel a: Los empleados asignados a este nivel realizarán con iniciativa las tareas de mayor complejidad y/o responsabilidad dentro de su grupo profesional. El grado de comprensión de sus tareas les capacitan para orientarlas en función de sus objetivos. Necesitará coordinación de forma ocasional por parte del responsable del equipo.

2. Aquellos empleados que dentro de la empresa sean apoderados de la misma, y mientras estén vigentes los poderes y hagan efectivamente uso de dicho apoderamiento para el desarrollo de sus funciones, serán equiparados salarialmente al nivel inmediatamente superior, si lo hubiere, dentro de su grupo profesional.

Artículo 10. *Ingresos y periodo de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

a) Personal titulado: 6 meses.
b) Resto del personal: 2 meses.

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

Es potestativo de las empresas renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

Todo ingreso se entenderá sometido a período de prueba, cuyo cómputo se suspenderá en caso de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores o disposición que lo sustituya.

Artículo 11. *Promoción y ascensos.*

1. El personal del grupo III, nivel c, con seis años de antigüedad en este nivel profesional podrán ascender al grupo III, nivel b; asimismo, los del grupo III, nivel b, con seis años de antigüedad en este nivel profesional, podrán ascender al grupo III, nivel A, siendo preciso, en ambos casos, que acrediten la asistencia y superación de los cursos de formación inherentes a los conocimientos oportunos para el acceso al nuevo nivel profesional. Se computará como asistencia y superación de un curso, en aquellos casos en los que la empresa imposibilite la asistencia a dicho curso o el mismo no se produzca, en cuyo caso el ascenso se producirá en orden a la antigüedad antes referida. Será competencia de la comisión paritaria determinar sobre la idoneidad de los cursos, los resultados de las evaluaciones o la imposibilidad de asistencia o falta de cursos, en cuantos requisitos para la promoción regulada en el presente artículo.

2. El personal adscrito al grupo III, niveles c y b, que no hayan ascendido por virtud de la aplicación de lo previsto en anteriores convenios colectivos, computarán, hasta el año 1995 la mitad de su antigüedad en su actual categoría profesional, a los efectos del cálculo de los seis años de antigüedad previstos en el párrafo anterior, de forma que cada dos años de antigüedad real en la categoría computarán como uno a los efectos de acreditar el requisito antes referido.

El resto del personal comenzará a computar los seis años necesarios de antigüedad en el nivel profesional correspondiente a partir del año 1995 o de su ingreso en la empresa.

cve: BOE-A-2011-16096

Artículo 12. *Jubilación.*

Con el fin de estimular la contratación de nuevos trabajadores, se acuerda que la edad obligatoria de jubilación será la de 65 años o la fijada como ordinaria en la normativa de Seguridad Social en cada momento, si en la fecha correspondiente el empleado hubiera completado los períodos de cotización para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, la jubilación se llevará a efecto en la fecha en que queden completados.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 13. *Tablas salariales.*

Los sueldos mínimos garantizados, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los niveles establecidos en el presente convenio son, para el año 2011, los siguientes:

Grupos	Niveles-euros
I. Dirección y jefatura.	A: 30.825,24 B: 29.952,81 C: 28.296,41
II. Mandos y técnicos especializados.	A: 26.837,45 B: 25.378,46 C: 23.585,52
III. Técnicos y administrativos.	A: 19.916,95 B: 17.543,73 C: 14.790,25

Las condiciones individuales que pudieran disfrutarse como condición más beneficiosa en relación con la integración de las antiguas categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles fijados en el presente convenio colectivo se respetarán estrictamente «ad personam».

Artículo 14. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo consistirá en trienios.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, es decir, distribuidos en el número de pagas que haga efectivas la empresa a lo largo de un año, se abonarán según la siguiente tabla:

Grupos	Niveles-euros
I. Dirección y jefatura.	a: 681,94 b: 681,94 c: 670,52
II. Mandos y técnicos especializados.	a: 635,16 b: 599,80 c: 558,23

cve: BOE-A-2011-16096

Grupos	Niveles-euros
III. Técnicos y administrativos.	a: 489,72 b: 431,35 c: 371,41

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo distribuirán los salarios brutos anuales aquí fijados en el número de pagas anuales que acuerden con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los interesados.

En defecto de acuerdo se distribuirán los salarios anuales en catorce pagas mensuales, doce de ellas coincidentes con los meses naturales del año y dos extraordinarias del primer y segundo semestre, que se abonarán en los meses de junio y diciembre y que se devengarán cada una de ellas en su respectivo semestre.

CAPÍTULO IV

Jornada

Artículo 16. *Jornada laboral.*

1. Para cualquier trabajador afectado por el presente convenio colectivo, con independencia de su nivel profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para los años 2011 y 2012 será de 1.718 horas en cómputo anual de jornada.

2. La jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual, pudiéndose, en su caso, trabajar en domingo o festivo y en régimen de turnos.

3. Se respetarán aquellas jornadas establecidas en las empresas que, computándose anualmente, impliquen condiciones más beneficiosas.

4. La jornada laboral se distribuirá tomando como referencia el horario de trabajo actualmente en vigor pactado en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. Para la modificación de dicho horario será precisa la negociación con la representación legal de los trabajadores o, en defecto de ésta, se someterá a la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo. En caso de modificación de horario se partirá de la base de que el 70% de la jornada laboral se efectúe antes de las 15:00 horas, salvo en sistema de turnos o en contrataciones concretamente celebradas para el trabajo de tarde o noche, o que la actual distribución de la jornada sea distinta, en cuyo caso se partirá de esta diferente distribución.

5. Las reducciones de jornada efectuadas en aplicación de lo previsto en los últimos convenios colectivos se verificarán preferentemente, dependiendo de las necesidades del servicio y según grupos profesionales de empleados o porcentajes de plantilla, en los días de Nochebuena, Nochevieja, puentes entre festivos o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos o vacaciones.

Artículo 17. *Compensación de festivos.*

Cuando por razones de servicio los empleados deban trabajar en día de fiesta, las horas efectivamente trabajadas en dicho día se remunerarán por un importe equivalente al 150% del valor hora de convenio. Si el trabajo en festivo no estuviera señalado dentro de su distribución de jornada habitual (prevista o acordada) se compensará, además, con horas libres en igual cuantía de las efectivamente realizadas.

cve: BOE-A-2011-16096

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

1. Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
c) Horas extraordinarias necesarias por períodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.
4. La Dirección de la empresa informará, por escrito y mensualmente, al comité de empresa o a los delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por departamentos.
5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las necesarias de aquellas otras derivadas de fuerza mayor.
6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado como falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los trabajadores.
7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando, como dividendo, el salario anual previsto para cada nivel profesional en el artículo 13 del presente convenio colectivo más el complemento de antigüedad que corresponda en aplicación de las tablas del artículo 14 del presente convenio colectivo y, como divisor, la jornada anual vigente. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35%.
8. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, la realización por parte de éste de las horas extraordinarias podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso.
En tal caso, deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho a un período de vacaciones, en cómputo anual, de veinticinco días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados y festivos.
2. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute, dando preferencia al más antiguo.
3. El personal podrá partir las vacaciones en tres períodos. En todo caso, el tercer período estará sometido al acuerdo entre empresa y trabajador. Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo, hasta que el resto del personal afectado haya elegido su primer período. De igual manera ocurrirá con el tercero con relación al segundo.
4. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las

cve: BOE-A-2011-16096

vacaciones de los trabajadores, deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de marzo de cada año.

5. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

6. El empresario podrá excluir, como período vacacional, aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

7. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica o enfermedad grave justificada a satisfacción de la empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto los días de vacaciones pendientes se disfrutarán en las fechas que acuerden empresa y trabajador.

8. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 20. *Permiso sin sueldo y licencias.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de 15 días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Además de los permisos anteriores, los trabajadores con una antigüedad en la empresa igual o superior a un año podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración en los siguientes supuestos especiales:

1. El cuidado de un hijo menor de 8 años o de un ascendiente, que conviva con el trabajador, no desempeñe ninguna actividad retribuida y sufra de un grado severo de dependencia, en el supuesto de que dichos hijos o ascendientes inicien una enfermedad aguda grave o requieran hospitalización.
2. Someterse a técnicas de reproducción asistida.
3. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional.

Además, en supuestos excepcionales, por razones de orden familiar, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia hasta 3 meses por fallecimiento del cónyuge o enfermedad grave de hijos que exija hospitalización.

Artículo 21. *Permiso de lactancia.*

Las/los trabajadoras/es que tengan derecho a la ausencia o reducción en el trabajo en los términos fijados en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores podrán sustituir este derecho por un período de licencia retribuida de dieciséis días naturales, que deberán disfrutarse, de forma inmediata e ininterrumpida, a continuación de la finalización del período de descanso por maternidad previsto en el art. 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores.

cve: BOE-A-2011-16096

Artículo 22. *Reducción de jornada.*

En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, y a su opción, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

Artículo 23. *Descanso por maternidad en caso de fallecimiento de la madre o del hijo.*

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo, la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Artículo 24. *Traslados.*

I) Causas y condiciones.

1. Por solicitud del trabajador.

En el caso de que se produzcan vacantes en las sucursales de la empresa, tendrán preferencia para el traslado, en primer lugar, el empleado que lo solicite para reunirse con su cónyuge y, en segundo lugar, el más antiguo en la solicitud.

2. Por necesidades del servicio.

a) El traslado de trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

b) La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

c) Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de 12 mensualidades.

d) Sólo podrán ser trasladados los trabajadores con una antigüedad inferior a diez años y por una sola vez, salvo caso de traslado colectivo del centro de trabajo o cierre del mismo.

II) La compensación a percibir por el traslado por necesidades del servicio comprenderá:

– Locomoción del interesado y de los familiares que convivan con él.
– Transporte de mobiliario, ropas y enseres.
– Indemnización en metálico equivalente a dos meses de salario real.

El importe aproximado de los anteriores gastos se abonará por adelantado cuando el interesado lo reclame.

cve: BOE-A-2011-16096

En cualquiera de los casos, el plazo de reincorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días desde su notificación por escrito al trabajador.

Artículo 25. *Parejas de hecho.*

Se acuerda la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, siempre y cuando resulte debidamente acreditada la existencia de tal condición, siendo el medio adecuado y necesario para ello la certificación del Registro de parejas de hecho correspondiente.

Artículo 26. *Seguro de vida.*

Las empresas se comprometen a suscribir un seguro de vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales asegurados:

a) 14.000,00 euros para caso de fallecimiento.
b) 14.000,00 euros para caso de incapacidad profesional total y permanente.
c) 14.000,00 euros en caso de invalidez absoluta y permanente.

Las garantías de invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta cesarán, en todo caso, al finalizar la anualidad del seguro y dentro de la cual el asegurado cumpla la edad de sesenta y cinco años.

La responsabilidad de las empresas se limitará, única y exclusivamente, a la suscripción de la consiguiente póliza y al abono de la prima correspondiente. Los trabajadores dejarán de estar incluidos en la póliza cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa.

Artículo 27. *Vigilancia de la salud.*

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica y voluntaria de su estado de salud, en función de los riesgos a que esté expuesto el trabajador, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, aplicándose el Protocolo de Reconocimientos Médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad (cuestionarios de función visual, síntomas osteomusculares, características de la tarea y valoración de la carga mental) o normativa que lo sustituya.

Dicha periodicidad no será superior a dos años, salvo la evaluación inicial de la salud de los trabajadores por la incorporación al trabajo, o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, y la evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Las medidas de vigilancia de la salud incluirán analítica de sangre y orina, electrocardiograma, a partir de 40 años o cuando existan antecedentes familiares de riesgo, y reconocimiento oftalmológico, de la función auditiva y del sistema osteomuscular, para quien lo solicite.

Artículo 28. *Seguridad Social.*

En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, de hasta veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, de más de veinte días de duración, se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica durante la duración de la incapacidad temporal.

cve: BOE-A-2011-16096

c) En bajas por incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización, igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día son el 60 por 100 de la base de la cotización en la Seguridad Social en lugar del 75 por 100 como venía siendo.

Artículo 29. *Préstamos sin interés.*

1. El personal que cuente al menos con dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, para cubrir necesidades propias, cuyo gasto deberá ser acreditado, a un préstamo sin interés consistente en, como máximo, un importe equivalente al 60% de una anualidad del sueldo señalado para su grupo y nivel profesional en las tablas recogidas en el artículo 13 del presente convenio colectivo.
2. Dicho préstamo será reintegrado a la empresa en la cuota solicitada por el trabajador con un plazo máximo de amortización de 48 mensualidades.
3. Excepcionalmente, el empleado con un anticipo en vigor podrá, por motivos justificados, renovar cualquiera de los importes solicitados, siempre y cuando haya transcurrido, al menos, un 75% del período de amortización previsto inicialmente para el préstamo en vigor. De hacer esto, se procederá a cancelar, con la concesión del nuevo importe, el principal pendiente del anterior.

Artículo 30. *Ayuda para estudios.*

1. Las empresas, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederán, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con este sector de actividad y con su mejor y mayor capacitación y formación para su promoción en el seno de la empresa, en centros oficialmente reconocidos:

a) El 80% de los gastos de matrícula u honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros, hasta el máximo del importe equivalente a una sexta parte del salario anual fijado para su nivel profesional en el artículo 13 del presente convenio colectivo.
b) Facilitar y armonizar, siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas de trabajo con las de clase y estudio.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de la empresa no se extenderán más allá de las que sean propias del centro público correspondiente.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo si no aprobase más del 50% de las asignaturas, materias o créditos en que se hubiese matriculado.
3. Se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título.

Artículo 31. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 3,37 euros por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.

Artículo 32. *Salidas y dietas.*

1. Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará en concepto de suplidos de gastos, además de los gastos de locomoción, una dieta de:

cve: BOE-A-2011-16096

a) Una comida fuera: 23,61 euros.
b) Dos comidas fuera: 37,81 euros.
c) Pernoctar fuera: La empresa establecerá un sistema de abono de gastos justificados de hotel (habitación con baño o ducha) o de vivienda, aplicable a sus empleados.

2. Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.
3. Cuando el desplazamiento dure más de 60 días ininterrumpidos, el importe de las dietas se reducirá en un 50 por 100.
4. Las empresas podrán, asimismo, establecer un sistema de gastos a justificar, tanto de restauración como de hoteles, en sustitución de las dietas previstas en el presente artículo.

Artículo 33. *Gastos de locomoción.*

Cuando por los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa, los trabajadores utilizasen su automóvil particular, se les abonará a razón de 0,30 euros por kilómetro.

Artículo 34. *Ayuda guardería.*

La empresa abonará la cantidad de 300,00 euros brutos anuales, que se prorratearán en 11 mensualidades, por cada hijo menor de 3 años, siempre que la antigüedad del trabajador en la empresa sea superior a un año. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, dicha ayuda sería percibida únicamente por uno de ellos. Esta ayuda de guardería podrá sustituirse por tickets-guardería.
En caso de que se perciba la ayuda en metálico el trabajador deberá justificar el destino de la misma mediante justificación de los gastos incurridos por dicho concepto.

Artículo 35. *Contrato eventual por circunstancias del mercado o de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*

La duración máxima de estos contratos que se formalicen por las empresas a las que afecte este convenio podrá ser de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el caso de que se concierten por plazo inferior podrá ser prorrogado dicho plazo por una sóla vez mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato exceda de dicho plazo máximo.
Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido superior a seis meses, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.
Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.

cve: BOE-A-2011-16096

2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.
2. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este apartado, falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen, como finalidad maliciosa, conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzcan quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
5. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la indisciplina o desobediencia en el trabajo; las ofensas verbales o físicas al empresario a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; y, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. El acoso sexual o por razón de sexo y el hostigamiento moral: toda conducta de naturaleza sexual, verbal o física, no deseada por la víctima, que, desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo, suponga un atentado contra la libertad o indemnidad sexual de otra u otro compañero de trabajo, así como solicitar de éstos favores de

cve: BOE-A-2011-16096

naturaleza sexual, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Artículo 37. *Sanciones.*

Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones requieren comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta el despido.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 38. *Derechos sindicales.*

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

Artículo 39. *Comités de empresa, comités de seguridad y salud delegados de personal, sindicales y de prevención.*

a) En el caso de los miembros de los comités de empresa, delegados sindicales, o cuando sean varios los delegados de personal en la empresa, se podrá acumular, en uno o varios de los mismos, la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

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

b) En el caso de disminución significativa de la plantilla, se producirá la automática reducción de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal, salvo que dicha reducción implique la total desaparición de representantes legales de los trabajadores.

Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 10% respecto de la media de empleados en activo en un período de tres meses anteriores.

c) Los delegados de prevención, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en dicha norma.

Asimismo, se constituirá el comité de seguridad y salud en los supuestos previstos en el artículo 38 de la citada ley.

En ambos casos, las competencias y facultades de esta representación serán las señaladas en la legislación anteriormente referida y sus normas de desarrollo.

cve: BOE-A-2011-16096

Artículo 40. *De los sindicatos.*

1. Las empresas deberán respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrán las empresas despedir, o de otra forma perjudicar, a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengan reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos y comisiones paritarias previstos en los mismos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Disposición adicional primera. *Comisión paritaria sectorial de interpretación y aplicación del convenio.*

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo y normativa legal vigente y aplicable se constituye la siguiente comisión paritaria:

Titulares:

ASNEF/AELR/AEF: Cuatro miembros designados por las mismas.
CC.OO.: Dos miembros designados por COMFIA - CC.OO.
U.G.T.: Dos miembros designados por la FeS - U.G.T.

Suplentes:

ASNEF/AELR/AEF: Cuatro miembros designados por las mismas.
CC.OO.: Dos miembros designados por COMFIA - CC.OO.
UGT: Dos miembros designados por la FeS - UGT.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la asociación de empresarios o de los sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta comisión paritaria:

a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.

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

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

d) Conocer y decidir de las cuestiones que se les susciten en materia de ámbito funcional, personal y territorial de aplicación de este convenio colectivo; de promoción y ascensos, idoneidad de cursos y sus evaluaciones, asistencia y superación de cursos de formación, imposibilidad de asistencia a los mismos e inexistencia de éstos y, por lo tanto, cómputo de la antigüedad necesaria para el ascenso, y modificaciones de horario en defecto de representación legal de los trabajadores en la empresa, así como la resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional establecida en los grupos profesionales regulados en el presente convenio.

e) Conocer y decidir de las cuestiones que se les susciten en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional segunda.

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

cve: BOE-A-2011-16096

4. La comisión paritaria podrá, igualmente, ser convocada durante los años 2011 y 2012, para lo cual cada uno de los Sindicatos firmantes e integrantes de dicha comisión paritaria gozarán de un crédito de 60 horas anuales.

5. Dentro de la comisión paritaria, los acuerdos se adoptarán, por unanimidad, o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

6. Para la validez de los acuerdos, se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los vocales por cada parte.

Disposición adicional segunda. *Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud.*

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo en materia de vigilancia de la salud y de la seguridad en el trabajo, se constituye la siguiente comisión paritaria:

Titulares:

ASNEF/AELR/AEF: Cuatro miembros designados por las mismas.
CC.OO.: Dos miembros por COMFIA-CC.OO.
UGT: Dos miembros designados por la FeS-UGT.

Suplentes:

ASNEF/AELR/AEF: Cuatro miembros designados por las mismas.
CC.OO.: Dos miembros designados por COMFIA-CC.OO.
UGT: Dos miembros designados por la FeS-UGT.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la asociación de empresarios o de los sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta comisión paritaria:

a) Representar al sector de Establecimientos Financieros de Crédito, de «Factoring», de «Leasing» y de «Renting», ante la Fundación para la prevención de riesgos laborales, siendo su interlocutor válido, y, en consecuencia, promoviendo acciones concretas y proyectos para el sector en cuantas materias son propias de su competencia.

Con tal carácter, colaborar con la fundación en el seguimiento de la ejecución de iniciativas aprobadas, así como solicitar de la misma la inserción de las peculiaridades y necesidades del sector de referencia, dentro de sus objetivos generales y del plan general que se establezca.

b) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del presente convenio y, en su caso, remitir a la comisión paritaria de interpretación, cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación de los artículos referidos a la seguridad y salud en el trabajo, acompañando, si procede, el correspondiente informe.

4. Dentro de la comisión paritaria, los acuerdos se adoptarán, por unanimidad, o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos, se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los vocales por cada parte.

Disposición adicional tercera. *Comisión paritaria sectorial de igualdad.*

1. Se crea la comisión para igualdad de oportunidades con idéntica composición paritaria que las señaladas anteriormente para otras comisiones paritarias sectoriales.

2. El objetivo de esta comisión será realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas legales y las previstas en el presente convenio para promover

cve: BOE-A-2011-16096

el principio de igualdad y no discriminación, así como conocer de las denuncias que puedan producirse por incumplimientos de las mismas.

3. A tal fin, la comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y, como mínimo, una vez al año.

Disposición adicional cuarta. *Vacaciones.*

Las vacaciones previstas en el artículo 19.1 del presente convenio colectivo provienen de la inclusión de los dos días de permiso retribuido para asuntos propios que se concedían en el artículo 15.5 del convenio colectivo de 2002.

Disposición adicional quinta. *Cláusula de actualización salarial y productividad.*

Las cuantías económicas establecidas en los artículos 13,31, 32 y 33 serán incrementadas en un 2% con efectos de 1 de enero de 2012.

Lo previsto en la presente cláusula no será de aplicación a la tabla incluida en el artículo 14 ni a otras cifras del convenio colectivo.

Tomando en consideración el resultado final contable después de impuestos, las empresas abonarán, en su caso, una paga en el primer semestre de 2012 y 2013, una vez verificado dicho resultado tanto en el ejercicio fiscal de 2011 como de 2012 respectivamente, aplicando sobre las tablas del artículo 13 del convenio los siguientes porcentajes:

– Pérdidas: 0 %.
– Beneficios: 0,5%.
– Beneficios superiores al ejercicio anterior: 0,75 euros.
– Beneficios superiores al ejercicio anterior en porcentaje de dos dígitos: 1%.

Los anteriores conceptos, cuantías y porcentajes no son acumulativos.

Disposición adicional sexta. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo, en relación con la interpretación y aplicación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y desarrolla el trabajo en la empresa; en relación con las discrepancias que pudieran existir, en su caso, tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, conforme a lo dispuesto en el apartado g) del artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores; las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial en las modificaciones de trabajo establecidas en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, así como respecto de las discrepancias en el seno de las comisiones paritarias y los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, asumiendo los contenidos del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) vigente en cada momento, que, a estos efectos, se da aquí por íntegramente reproducido como parte integrante del presente convenio colectivo.

A estos efectos, se estará a los procedimientos y órganos establecidos en las comunidades autónomas en orden a su competencia.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga será necesario agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en esta disposición.

Disposición adicional séptima. *Condiciones de exclusión.*

Las tablas salariales que se fijan en el presente convenio colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya situación y perspectivas pudieran verse dañadas como consecuencia del régimen salarial establecido en el presente convenio colectivo, afectando a las posibilidades del mantenimiento del empleo.

cve: BOE-A-2011-16096

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

– Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

– Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

– También deberá adjuntarse la documentación acreditativa de la causa que ocasiona la solicitud de la inaplicación.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Finalmente, para el supuesto de discrepancia entre las partes respecto de lo anteriormente previsto y con carácter previo a cualquier reclamación, las partes firmantes del convenio asumen los contenidos del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) vigente en cada momento, que, a estos efectos, se da aquí por íntegramente reproducido como parte integrante del presente convenio colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Disposición adicional octava. *Del empleo.*

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes entienden que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de tratar de mantener la mayor estabilidad posible del empleo.

Con este fin, ante cualquier reajuste de plantillas, adoptan los siguientes compromisos:

1. Las empresas, antes de utilizar las vías que legalmente están previstas, se reunirán con la representación de los trabajadores para abordar, mediante la vía del diálogo, las posibles soluciones con el fin de minimizar el impacto en el empleo por las medidas que se decidan a adoptar.

2. En los posibles acuerdos que se puedan alcanzar en caso de reajustes se utilizarán las vías vegetativas y propuestas de carácter voluntario para tratar de no recurrir a expedientes o despidos objetivos por causas organizativas.

3. En caso de despidos disciplinarios, las partes se reafirman en la voluntad de que éstos solo se realicen para modificar o erradicar conductas irregulares. Por lo tanto, se informará por escrito a los trabajadores afectados de la falta leve, grave o muy grave y de dicha notificación se dará copia a la representación de los trabajadores.

4. Las empresas se comprometen a utilizar las vías de formación a sus empleados para poder realizar otra tarea distinta de aquélla para la que fueron contratados, mediante acuerdo entre ambas partes. Se consultará con la representación sindical la implementación de estas políticas formativas, que servirán para favorecer el tránsito hacia nuevas funciones.

5. Será competencia de la comisión paritaria conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

cve: BOE-A-2011-16096

...más Información y Recursos en nuestra web INEAF.ES

BIBLIOTECA INEAF

Biblioteca de Recursos	Biblioteca de Legislación
▪ Jurisprudencia. ▪ Lecturas de Interés. ▪ Modelos. ▪ Formularios. ▪ Guías Prácticas. ▪ Consultas. ▪ Casos Resueltos.	▪ Internacional. ▪ Unión Europea. ▪ Estatal. ▪ Autonómica. ▪ Provincial. ▪ Municipal.

Material Divulgativo	Tribuna de Opinión

▪ Sistema Tributario Español.
  ▪ IRPF.
  ▪ IVA.
  ▪ Impuesto sobre Sociedades.
  ▪ ISD.
  ▪ ITP y AJD.
  ▪ Haciendas Locales.
  ▪ Procedimientos Tributarios.
  ▪ Otros Impuestos.
▪ Contabilidad.
▪ Mercantil.
▪ Laboral.
	▪ Actualidad Contable
	▪ Actualidad Fiscal
	▪ Actualidad Jurídica
	▪ Actualidad Laboral
	▪ Actualidad Mercantil
	▪ Consejos
	▪ Artículos de Opinión

[Descargado desde la Biblioteca de INEAF]