

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11572 *Resolución de 1 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Investigación y Proyectos Medio Ambiente, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo 2018-2020 de la empresa «Investigación y Proyectos Medioambiente, S.L.» –IPROMA– (código de convenio número 90103121012018), suscrito en fecha 8 de junio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por el comité de empresa y los delegados de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), 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, 1 de agosto de 2018.–La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

CONVENIO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA IPROMA

CAPÍTULO I

Ámbitos, vigencia y denuncia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio tiene por objeto el regular las condiciones y las relaciones de trabajo de la empresa Investigación y Proyectos Medio Ambiente, S.L. (en adelante IPROMA), dedicada a Laboratorios de análisis, realización de proyectos y estudios industriales y su personal para enmarcar los derechos y obligaciones de ambas partes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en los centros de trabajo que la empresa IPROMA tiene en las provincias de Castellón, Madrid, Sevilla y Pontevedra.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta al personal contratado por IPROMA en el ámbito territorial regulado en el artículo 2 de este y que esté sujeto a ella por medio de contrato laboral.

Queda exceptuado el personal indicado en el número 3 del artículo 1º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 4. *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de duración de 3 años.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 2018.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de 2 meses a la finalización de la vigencia del mismo, prorrogándose por periodos de un año de no mediar denuncia expresa de las partes con dicha antelación al fin de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Durante el periodo de negociación del nuevo convenio y hasta la firma del mismo permanecerá en vigor el presente convenio, salvo lo referente a la cláusula de incrementos salariales.

Artículo 5. *Principio de Igualdad.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de hombres y mujeres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «empleado», o «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa IPROMA.

CAPÍTULO II

Organización

Artículo 6. *Organización.*

La organización técnica y práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 7. *Plantilla.*

La Empresa confeccionará su correspondiente plantilla de acuerdo con las necesidades del personal fijo que exige el trabajo.

La plantilla será la que en cada momento resulte la adecuada para que el servicio que tiene la Empresa sea el más correcto.

Artículo 8. *Contratos.*

La forma de contratación se acoplará a lo que marque lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo del mismo en la materia en cada momento.

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba será el que marque la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo en la materia, vigentes en cada momento.

Artículo 10. *Preaviso en contratos.*

Todo trabajador que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde viniera prestando sus servicios, deberá dar aviso por escrito a la dirección de la empresa, con la siguiente antelación:

- 30 días: Grupo 1 y todo trabajador/a que tenga personal a su cargo.
- 15 días al resto del personal.

No obstante se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre el salario real percibido por el trabajador.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 11. *Estructura de Clasificación Profesional.*

La adscripción a un grupo profesional determinado del personal de IPROMA, S.L., se realizará de acuerdo con las funciones que se realicen dentro de la empresa y la formación interna y externa que posea el trabajador, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional (o nivel dentro de un mismo grupo), son los que se definen a continuación:

Formación: Factor para cuya elaboración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- **Titulación:** Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.
- **Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
- **Experiencia práctica:** Considera el periodo de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

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

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

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado. No se incluirán en este factor las circunstancias relativas a la modalidad del trabajo (nocturno, turnos, etc.).

Dentro de cada grupo profesional se fijarán niveles en función de parámetros tales como la capacidad profesional adquirida tanto interna como externamente, las tareas realizadas o el grado de responsabilidad que se asuma respecto a procesos, equipos o resultados.

Grupo 1. Dirección y jefaturas.

Formarán parte de este grupo aquellos trabajadores a los que se les exija, como mínimo, estar en posesión de un título oficial de grado superior o medio o ciclo formativo de grado superior, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas relacionadas con el mismo. Pueden tener personal a su cargo. En este grupo se requiere un alto grado de formación, iniciativa, autonomía y responsabilidad y la ejecución de tareas complejas.

Este grupo engloba tres niveles retributivos en función del grado de responsabilidad que debe asumirse en relación con el funcionamiento de los procesos de la empresa y el número de personas sobre las que se ejerce el mando o la coordinación:

A) Dirección de Delegaciones y Departamentos: incluye a aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo en los que se realizan actividades bajo la dependencia directa de Gerencia o delegadas por ésta, con alto grado de responsabilidad y exigencia dentro de la Delegación o Departamento en el que se encuentren.

B) Jefes de Sección y de Laboratorio de Delegaciones: son los trabajadores, provistos de cierto poder de dirección, que asumen, bajo la dependencia directa de gerencia o del personal del nivel A, el mando o responsabilidad de una o varias secciones, estando encargados de distribuir y dirigir el trabajo ordenándolo debidamente.

C) Responsables de Turno: son los trabajadores responsables de integrar, coordinar y supervisar directamente la ejecución de tareas homogéneas de un conjunto de colaboradores, implicando mando sobre ellos. Además realizan tareas de ejecución, establecimiento o desarrollo de programas siguiendo directrices generales provenientes del personal de los niveles anteriores. Este nivel está vinculado a la existencia de turnos en la empresa.

Grupo 2. Personal de administración.

En este grupo se encuadrará todo el personal que realice tareas contables, administrativas y de gestión bajo la supervisión de personal del grupo 1. Se les exigirá titulación mínima equivalente a un ciclo formativo de grado medio.

Este grupo engloba tres niveles retributivos en función de la complejidad de las tareas realizadas y del grado de responsabilidad que deba asumir el trabajador por las mismas:

A) Oficial de Primera: personal con iniciativa y responsabilidad en su área, que trabaja bajo la supervisión del personal del grupo 1 en tareas de máxima complejidad. Tienen completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Puede tener personal a su cargo.

B) Oficial de Segunda: personal que, con perfecto conocimiento del trabajo de nivel inferior y con conocimientos específicos y experiencia adecuada, desarrollan trabajos que requieren menor iniciativa, responsabilidad y complejidad que los del nivel A. Ejecutan tareas bajo la supervisión de personal del Grupo 1 o del nivel A, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores en el desempeño de las mismas.

C) Administrativo: Personal que, con conocimientos técnicos suficientes pero sin necesidad de iniciativa y bajo la supervisión de personal del Grupo 1 o de personal de los niveles anteriores, realiza tareas de administración dentro de su grupo. No tiene personal a su cargo y puede ayudar a los niveles superiores en la realización de cualquier trabajo administrativo en cualquiera de sus facetas.

Grupo 3. Personal técnico.

Englobaría los puestos de trabajo en los que se realicen tareas en los Departamentos de Asesoría Técnica, Laboratorio, Comercial, Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud (CMASS), Atención al Cliente, Licitaciones y Comunicación y Marketing bajo la supervisión de personal del grupo 1, precisando para ello una formación mínima equivalente a un Ciclo Formativo de Nivel Medio específico de su actividad. Se encargan de la realización de tareas que pueden, o no, implicar mando, dentro de los departamentos antes citados.

Este grupo engloba cuatro niveles retributivos en función de la capacitación profesional demostrada y de la complejidad de sus tareas:

A) Técnico 1.^a: personal con iniciativa y responsabilidad en su área, que trabaja bajo la supervisión del personal del grupo 1 en tareas de máxima complejidad. Tienen completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Puede tener personal a su cargo.

B) Técnico 2.^a: personal que se encuentra bajo la supervisión, como mínimo, de un Técnico 1.^a o de personal del Grupo 1, siendo necesaria la posesión de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Realiza tareas de ejecución autónoma y compleja que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Realiza cualquier tipo de trabajo que se le encomiende con la perfección y destreza requerida, siendo el responsable de la actividad asignada.

Pueden tener personal a su cargo y/o ser ayudados por otros trabajadores en el desarrollo de sus tareas.

C) Técnico 3.^a: personal que realiza operaciones bajo la supervisión, como mínimo, de un Técnico 1.^a o 2.^a dentro de su área, con capacitación y preparación adecuadas e iniciativa y responsabilidad restringidas. Requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, desarrollando tareas inherentes a su especialidad con la perfección y destreza requeridas, pero sin el nivel exigido para el técnico de 2.^a. En casos esporádicos, requiere del asesoramiento y ayuda de un técnico de nivel superior.

D) Técnico 4.^a: personal que realiza tareas precisas y concretas de su área bajo la supervisión del personal de los niveles anteriores. Realiza operaciones que exigen conocimientos adecuados para su ejecución.

Grupo 4. Personal de mantenimiento y servicios.

Incluiría los puestos de trabajo que consistan en la ejecución de tareas auxiliares al resto de actividades de la empresa, siendo la titulación mínima exigible la equivalente a Estudios Mínimos Obligatorios o la experiencia profesional demostrada. Englobaría trabajo de limpieza, mantenimiento y servicios auxiliares. Se encuentran bajo el mando del personal del grupo 1.

Este grupo engloba dos niveles en función del grado de responsabilidad que se asuma por el trabajo y de la complejidad de las tareas que realicen:

A) Peón especialista: personal que, a partir de instrucciones iniciales, puede realizar cualquier tarea dentro del grupo profesional, responsabilizándose de su resultado. Puede tener personal a su cargo y/o ser ayudado por otros trabajadores en el desarrollo de sus tareas.

B) Peón: Personal que ejecuta sus tareas bajo instrucciones precisas, realizándose una supervisión del trabajo que llevan a cabo. Este personal desarrolla actividades que requieren conocimientos prácticos y experiencia profesional suficiente.

Artículo 12. Comisión de Clasificación Profesional.

Esta comisión se encargará fundamentalmente del seguimiento y cumplimiento de los temas relacionados con la clasificación profesional, así como el perfeccionamiento y/o revisión que pudiera implicar discrepancias sobre éstas.

Artículo 13. Composición y Competencias de la Comisión de Clasificación Profesional.

La comisión para la aplicación de la clasificación profesional será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por tres miembros representantes del comité de los trabajadores y tres miembros designados por la empresa.

Esta comisión de Clasificación Profesional estudiará anualmente las propuestas que se realicen de cambio de Grupo Profesional o de nivel dentro del Grupo, previo informe realizado por el superior del afectado.

Las decisiones adoptadas en la Comisión se trasladarán a la dirección general de la empresa, la cual validará la decisión tomada por la comisión, trasladándole a la comisión los motivos de la validación.

CAPÍTULO IV**Tiempo de trabajo****Artículo 14. Jornada.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral máxima para cada uno de los años de vigencia del convenio en los siguientes términos:

- 2018: 1.754 horas anuales.
- 2019: 1.752 horas anuales.
- 2020: 1.752 horas anuales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 15. Horario.

Los trabajadores podrán realizar cambios del turno que tengan establecido con otros compañeros de su mismo puesto de trabajo previo aviso con la máxima antelación y diligencia posible, siempre y cuando quede debidamente cubierto el trabajo a realizar. Dicho cambio será aprobado por su inmediato superior. El responsable deberá dar respuesta en 24 horas, y si esta es negativa, explicar los motivos.

En Iproma se dan diferentes horarios:

- Turnos de mañana y tarde de lunes a viernes.
- Jornada partida de lunes a viernes.
- Turnos de mañana de martes a sábado.
- Turnos de tarde de lunes a viernes.
- Jornada partida de martes a viernes y sábado por la mañana.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

De conformidad, y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, podrán realizarse hasta un máximo de 80 horas anuales. No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del número de horas máximas autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, tales como averías de emergencia, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La hora extraordinaria se abonará en la cuantía que para cada nivel salarial se señala en la tabla salarial anexa en función de si se realiza en día laborable o festivo.

Respetándose siempre el límite legal de 80 horas anuales, en casos de periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de que se trate, la realización de horas extras será de obligada realización para el personal afectado.

Artículo 17. *Vacaciones.*

La época de vacaciones será fijada de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en este sentido manifiesten éstos.

Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma ininterrumpida o fraccionada. Salvo en los casos expresamente previstos en el Estatuto de los Trabajadores (incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, adopción, guarda o acogimiento, o incapacidad temporal por otra causa común o profesional), las vacaciones se disfrutarán íntegramente en el año natural.

Durante la duración del presente Convenio el periodo anual de vacaciones será de 22 días laborales, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 18. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están constituidas por el salario base y los complementos (gratificaciones, antigüedad, pluses, etc.).

Artículo 19. *Salarios.*

El salario que se establece en este Convenio se entiende por prestación de servicios en jornada completa y en función del grupo profesional y categorías. El salario base del personal es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada grupo profesional y se percibirá en doce pagas ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias.

Todos los conceptos salariales se percibirán en función del tiempo efectivo de trabajo, con excepción del plus de distancia y del plus de cambio de sistema de trabajo.

Artículo 20. *Incremento salarial.*

Los salarios para el año 2018 serán los reflejados en la tabla salarial anexa de este convenio, con una subida todos los conceptos económicos del IPC Real 2017 más 0,6 puntos (incremento total del 1,7%).

Para el año 2019 se incrementarán todos los conceptos económicos en el IPC Real 2018 más 0,6 puntos, con un incremento mínimo del 1% y máximo del 3%.

Para el 2020 se incrementarán todos los conceptos económicos en el IPC Real 2019 más 0,4 puntos, con un incremento mínimo del 1% y máximo del 3%.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

El importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre será para cada una ellas, de 30 días de salario base, más el plus de antigüedad correspondiente, más el concepto ad personam (aquel que tenga derecho a percibirlo).

Estas pagas corresponderán desde el 1 de enero al 30 de junio para la de junio y la de diciembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre la percibirán en la proporción correspondiente.

Dichas pagas se harán efectivas, respectivamente, los días 30 de junio y 20 de diciembre, o el anterior si estos fueran festivos. El personal que cese con anterioridad a estas fechas las percibirá en la proporción correspondiente y en el momento de abonarle la liquidación definitiva.

Artículo 22. *Plus de Antigüedad.*

Seguirá percibiendo el plus de antigüedad, en la cuantía que lo viniera percibiendo a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio, aquel personal que lo estuviera cobrando a fecha 31 de diciembre de 2014, no devengándose más cuantía a partir de dicha fecha.

Artículo 23. *Compensación mejoras actuales y absorción de las futuras.*

Las retribuciones contenidas en el presente Convenio serán compensadas, en cómputo anual, por las mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa.

También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en él computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

Artículo 24. *Pluses.*

Plus de Asistencia.

Al salario base se adicionará un plus de asistencia en la cuantía, que para cada categoría, se fija en la tabla salarial anexa.

En el año 2018 se detraerá de este plus el 5% mensual, cuya cantidad se adicionará al salario base. Esto se realizara solo en el primer año de vigencia del convenio, es decir, en el año 2018.

Plus de Distancia.

Como compensación de gastos por desplazamiento hasta el centro de trabajo, se establece para todo el personal un complemento salarial según las tablas anexas a este convenio para cada uno de los años.

Plus de Pernocta.

Los trabajadores que por necesidad puntual de carácter técnico u organizativo de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo que impliquen pernoctar fuera de su domicilio, y no realicen este tipo de salidas de forma habitual por su puesto de trabajo o funciones, percibirán un complemento de 20 euros por jornada en la que, efectivamente, así lo hagan. Las dietas y el alojamiento serán abonados por la empresa además del plus.

Plus de Peligrosidad.

A partir del 1 de enero de 2019, los trabajadores que realicen toma de muestras que requiera de la presencia de Recurso Preventivo, así como otros trabajos de toma de muestras que se consideren peligrosos por acuerdo escrito adoptado en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, percibirán un plus consistente en un 25% del salario base diario más plus de asistencia por jornada cada vez que realicen dicho trabajo.

Plus por Guardia Localizable.

A partir del 1 de enero de 2019, el personal designado por la empresa, bien por acuerdo, bien por necesidades del servicio, para estar de guardia durante el tiempo de descanso o en días festivos, percibirá por este concepto la cantidad que se establece para cada día de guardia, tanto si es llamado como si no y sin perjuicio de la compensación como extraordinarias de las horas que realice el trabajador que sea llamado.

Si es llamado, la convocatoria mínima será de dos horas. El trabajador dispondrá de localizador a distancia para ser avisado.

Por dicha guardia se percibirá un plus de 4 euros diarios por guardia de lunes a sábado y de 8 euros diarios por guardia en domingo o festivo. El número de festivos de guardia obligatoria por trabajador no excederá de 4 al año.

Plus de Escolaridad.

Este Plus se abonará, como condición «ad personam», al personal que lo viniera percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, y que también lo percibía a 1 de enero de 2013. Su cuantía será de 153,67 euros anuales.

Se hará efectivo en el mes de Agosto, incrementándose anualmente con el mismo incremento que experimenta la tabla salarial, su importe está reflejado en las tablas anexas.

Este plus tendrá la misma reducción que tenga la jornada laboral excepto para las personas que tengan reducción por cuidado de hijos, las cuales cobrarán el 100% del plus.

Plus de Servicio.

Al cumplir los 10 años de servicio en la empresa, los trabajadores percibirán, una paga consistente en 19 días de salario base más ad personam por cada 10 años continuados de servicio, y de igual manera a los 10 años. A partir de los 20 años de servicio continuado, la paga se percibirá cada 5 años.

Este plus tendrá la misma reducción que tenga la jornada laboral excepto para las personas que tengan reducción por cuidado de hijos, las cuales cobrarán el 100% del plus.

Plus de Discapacidad.

La empresa concederá, durante la vigencia del presente convenio, a aquellos trabajadores fijos de plantilla en activo en la empresa, que tengan la condición reconocida de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33% por el correspondiente Organismo Oficial, una cantidad anual de 250 euros en concepto de ayuda por discapacidad.

Será condición para recibir esta ayuda anual que el trabajador acredite ante la misma su grado de discapacidad reconocido y dejará de percibirse en el supuesto de que al mismo se le haya reducido el grado por debajo del umbral del 33% o se le haya dejado sin efecto tal declaración, debiendo comunicar tal situación a la empresa.

CAPÍTULO VI

Seguridad e higiene

Artículo 25. *Norma general.*

En materia de seguridad e higiene y salud laboral se estará a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas legales vigentes, y se adoptarán las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

Dado que el personal afectado por el presente Convenio trabaja con elementos que requieren un exquisito cuidado, serán de inexcusable aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de Seguridad, Salud e Higiene en el trabajo y cuantas pudieran promulgarse posteriormente tanto por las administraciones públicas como por la propia Empresa.

Artículo 26. *Riesgos laborales.*

Las partes firmantes de este Convenio, con independencia de los derechos y obligaciones que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan que los trabajadores deberán dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes,

riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y materiales que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de hacer y producirse víctimas o daños.

Asimismo deberá utilizarse obligatoriamente los medios de protección personal que se le entreguen y cuidar de su buen estado y conservación.

Artículo 27. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a su personal ropa de trabajo adecuada de verano y de invierno. El uso de la ropa de trabajo y de seguridad será obligado.

La dirección de la empresa y el comité, a través de la comisión correspondiente, determinarán la ropa de trabajo más apropiada para las faenas, debidamente homologadas.

La empresa dotará al personal del siguiente vestuario:

– Meses de verano:

Para los técnicos dos pantalones y dos batas (personal de laboratorio) durante el primer año, a partir del segundo serán un pantalón y una bata y para los especialistas dos trajes (pantalón y polo) (para el departamento de asesoría técnica) y dos chalecos según necesidad, siendo igual que en el caso de los analistas a partir del segundo año.

– Meses de invierno:

Para los técnicos dos pantalones y dos batas (personal de laboratorio) durante el primer año, a partir del segundo serán un pantalón y una bata, y para los especialistas dos trajes (pantalón y sudadera) (para el departamento de asesoría técnica) y anorak según necesidad, siendo igual que en el caso de los analistas a partir del segundo año.

Genérico: 1 par de zapatos de seguridad. *

1 par de botas de agua de seguridad (para técnicos).*

1 chubasquero/cazadora*.

* Estas prendas tendrán una duración bianual y se entregarán siempre que sea necesario en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de que el técnico necesite ropa de trabajo por circunstancias ajenas, esta deberá ser facilitada por la empresa en la mayor brevedad posible.

Las fechas de entrega serán como máximo el 1 de octubre para las de invierno y el 1 de junio para las de verano.

Artículo 28. *Herramientas de trabajo.*

La Empresa dotará al trabajador/a del equipo, herramientas y utensilios necesarios para la correcta y segura ejecución de su trabajo, así como del equipo necesario para la prevención de accidentes.

Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las herramientas y equipo que se le haya asignado o haya solicitado ocasionalmente.

CAPÍTULO VII

Licencias y excedencias

Artículo 29. *Licencias.*

Todos el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de licencias, avisando con la mayor antelación posible.

Duración y motivos:

– 15 días naturales por matrimonio.

– 3 días por nacimiento de hijos, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta 5 cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este supuesto, se seguirá el siguiente criterio para la

ampliación de dicha licencia: desplazamiento de menos de 200 kms, 1 día adicional; más de 200 kms, dos días adicionales.

- 3 días naturales en caso de fallecimiento hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

- 1 día para matrimonio o bautizo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que coincidirá con el día del evento.

- 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.

- El tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público y personal inexcusable.

- Para exámenes oficiales, el tiempo necesario para acudir a ellos, tal como indique la normativa laboral vigente para estos casos.

- 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 deben realizarse dentro de la jornada de trabajo tanto para el padre como para la madre.

- El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso, a voluntad, se podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. De igual forma podrá el/la trabajador/a acumular las horas de lactancia, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, siempre y cuando se comunique el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del permiso por maternidad.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, más el tiempo de desplazamiento necesario.

- El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social. Este tiempo se justificara con el correspondiente volante visado por el facultativo en el cual figure el día, la hora de entrada y la hora de la salida de la consulta. También se considera permiso retribuido el tiempo para asistir al médico de cabecera el cual, emite volante para el especialista; en este caso se debe aportar el volante del médico de cabecera cumplimentadas las horas de entrada y salida y el volante emitido para el especialista. De igual forma se procederá en el caso de que el médico especialista remita al trabajador/a a realizarse pruebas específicas debiendo justificar igualmente el tiempo invertido en estas pruebas.

- El tiempo necesario para asistir al consultorio médico para acompañar a un menor de edad bajo tutela del trabajador/a. Este permiso se limita a un máximo de 6 horas anuales y se condiciona al hecho de que el cónyuge o pareja del trabajador/a también preste sus servicios por cuenta ajena en una empresa. En todo caso se deberán justificar estas ausencias por parte del trabajador mediante documento oficial correspondiente.

- El tiempo necesario para asistir al consultorio médico para acompañar a los ascendientes del trabajador/a en primer grado de consanguinidad o para acudir el propio trabajador/a. Este permiso se limita a un máximo de 6 horas anuales. En todo caso se deberán justificar estas ausencias por parte del trabajador mediante documento oficial correspondiente.

En todo lo que no se contemple en este artículo se estará a lo que se establezca legalmente.

Todo lo expuesto anteriormente será de aplicación a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

Artículo 30. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 voluntaria.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

En todo caso, se estará en esta materia a lo que regule la normativa laboral vigente en cada momento (Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo del mismo en la materia).

Artículo 31. Permiso retribuido.

El personal afectado por este Convenio podrá disfrutar de un permiso retribuido de 1 día por asuntos propios, con la única limitación de preavisar su disfrute con antelación suficiente y no ser utilizado, simultáneamente, por más de dos trabajadores del mismo nivel y departamento.

CAPÍTULO VIII

Enfermedad y accidentesArtículo 32. *Asistencia médica.*

Para tener derecho a la percepción de la IT, deberá justificarse ésta por medio de los partes de la Mutua de Accidentes o la Seguridad Social, careciendo de validez cualquier otro documento.

Igual tratamiento tendrán las mujeres que tengan que dejar de trabajar por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, contemplándose para ellas las normas vigentes.

Artículo 33. *Reconocimiento médico.*

La Empresa realizará un reconocimiento médico anual, a través de la entidad que estime adecuada y que será obligatorio en los casos regulados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. En caso de que un trabajador/a, que no esté obligado/a, no desee realizárselo, deberá firmar el correspondiente documento en el que conste su renuncia al mismo.

Los resultados de estos reconocimientos individuales serán facilitados a los trabajadores interesados.

Artículo 34. *Seguro colectivo de accidentes.*

Durante la vigencia del convenio la empresa mantendrá concertado y a su coste un seguro colectivo de accidente.

En caso de invalidez permanente, gran invalidez, invalidez absoluta o fallecimiento, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se pagará al trabajador o herederos legales la cantidad de 35.000 euros.

El seguro se vincula a la permanencia del asegurado a la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de ese seguro, sin que el trabajador conserve derecho alguno a percibir el capital en su día garantizado.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinarioArtículo 35. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 36. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 37. *Son faltas «leves» las siguientes:*

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».

7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

9. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

10. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

11. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

12. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

Artículo 38. *Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

6. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».

7. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

8. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

9. La falta de asistencia al trabajo de dos días al mes, sin causa justificada.

10. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 3, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».

11. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

12. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

13. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

14. Uso indebido de medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

15. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

16. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

17. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

Artículo 39. *Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella y desidia por parte de los superiores.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor/a, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial, cometidas durante el periodo de permanencia en la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

15. La simulación de enfermedad o accidente.

16. Prestar sus servicios de forma habitual sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía, siempre y cuando ello tenga una repercusión negativa en el trabajo.

17. Acoso sexual.

18. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 40. *Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.*

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

Todas las sanciones requerirán comunicación escrita motivada al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones deberán notificarse por escrito siempre, y según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Por falta leve: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 42. *Prescripción.*

La facultad 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 faltas 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 43. *Acumulación de faltas.*

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A) Faltas leves: 3 meses.
B) Faltas graves: 6 meses.
C) Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 44. *Derechos sindicales.*

La empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a agruparse y afiliarse a cualquier organización sindical.

La empresa, a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las que en el futuro se vayan normalizando, reconoce la figura de los delegados de personal y las secciones sindicales.

Ambas partes, Empresa y sindicato, se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores y mantener, así, un clima de confianza laboral.

CAPÍTULO XI

Condiciones más beneficiosas

Artículo 45. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las mejoras contenidas en el Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que la Empresa procurará establecer cuantas mejoras estimule a su personal a obtener un mayor rendimiento y sentir una mayor vinculación con la misma, respetándose las situaciones o condiciones más beneficiosas que individualmente mejoren las que se consignan en este Convenio.

CAPÍTULO XII

Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 46. *Comisión mixta paritaria.*

Se creará una comisión mixta paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Dicha comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio.

Sus funciones específicas son las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Arbitraje de problemas originados en su aplicación.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones de las partes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia y práctica del Convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, derivando consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

Para entender de asuntos especializados, tales como clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc. podrán actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Esta comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, que, preferentemente, habrán sido miembros de la comisión negociadora del presente convenio. La comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días tras la solicitud de cualquiera de sus partes, que se realizará a la otra por escrito, incluyendo una propuesta de orden del día.

La Empresa y sus trabajadores darán conocimiento a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio para que ésta emita el dictamen o actúe en la forma prevista, pudiendo dirigirse para ello tanto a una parte como a la otra.

Artículo 47. *Actuaciones para la no aplicación de condiciones del Convenio.*

En caso que se tenga que modificar algún artículo del presente convenio o dejar de aplicar alguna de las condiciones establecidas en el mismo, se estará a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio, sometiéndose las partes íntegramente a lo regulado en dicha normativa legal para la solución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo.

Por tanto, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan obligar a no aplicar o modificar las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, la empresa notificará esta circunstancia por escrito a los integrantes de la comisión negociadora del presente Convenio para proceder a iniciar el preceptivo periodo de consultas en el plazo máximo de siete días.

Dicho periodo de consultas no excederá de quince días, durante los cuales ambas partes deberán negociar de buena fe para alcanzar un acuerdo. Finalizado el periodo de consultas sin haber alcanzado acuerdo, será de aplicación lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 48. *Cláusula de adhesión al ASACL.*

Las partes firmantes, en la resolución de conflictos de trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales («BOE» de 23 de febrero de 2012) y Acuerdos de igual carácter que existan a nivel de las Comunidades Autónomas en las que están radicados los centros de trabajo en los que se aplica el presente Convenio, en función del ámbito territorial a que afecte el conflicto.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones adicionales

Artículo 49. *Reconocimiento.*

El presente Convenio colectivo ha sido concertado por la Empresa IPROMA de Castellón de la Plana, los Delegados del Comité de Empresa representando a toda la plantilla de la Empresa. Todos ellos, y entre sí, se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

Artículo 50. *Atrasos.*

Los atrasos producidos se liquidarán antes de los treinta días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 51. *Derogación.*

Queda derogado el Convenio suscrito con anterioridad a éste y sin vigencia todas las estipulaciones que contenía.

Artículo 52. *Sometimiento a la legislación general.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales de aplicación de carácter legal publicadas en el «BOE» en materia de condiciones de trabajo.

ANEXO

Tabla Salarial 2018 (incremento 1,70%)

Grupo 1. Dirección y jefaturas	S. Base (mes) — Euros	P Asistencia (mes) (*25) — Euros	P Distancia (mes) — Euros	Bruto anual — Euros	Hora extra normal — Euros	Hora extra festiva — Euros
Nivel A. Dirección de Delegaciones y Departamentos.	1.278,23	299,85	23,51	21.775,52	16,12	18,60
Nivel B. Jefes de Sección y de Laboratorios de Delegaciones	1.093,23	256,43	23,51	18.664,47	13,81	15,94
Nivel C. Responsables de Turno	969,89	227,50	23,51	16.590,65	12,28	14,17

Grupo 2. Personal de administración	S. Base (mes) — Euros	P Asistencia (mes) (*25) — Euros	P Distancia (mes) — Euros	Bruto anual — Euros	Hora extra normal — Euros	Hora extra festiva — Euros
Nivel A. Oficial de Primera	1.093,23	256,43	23,51	18.664,47	13,81	15,94
Nivel B. Oficial de Segunda	908,24	213,03	23,51	15.553,81	11,51	13,28
Nivel C. Administrativo	815,71	191,36	23,51	13.998,43	10,36	11,95

Grupo 3. Personal técnico	S. Base (mes) — Euros	P Asistencia (mes) (*25) — Euros	P Distancia (mes) — Euros	Bruto anual — Euros	Hora extra normal — Euros	Hora extra festiva — Euros
Nivel A. Técnico 1. ^a	1.093,23	256,43	23,51	18.664,47	13,81	15,94
Nivel B. Técnico 2. ^a	969,89	227,50	23,51	16.590,65	12,28	14,17
Nivel C. Técnico 3. ^a	877,37	205,83	23,51	15.035,27	11,13	12,84
Nivel D. Técnico 4. ^a	815,71	191,36	23,51	13.998,43	10,36	11,95

Grupo 4. Personal de mantenimiento y servicios	S. Base (mes) — Euros	P Asistencia (mes) (*25) — Euros	P Distancia (mes) — Euros	Bruto anual — Euros	Hora extra normal — Euros	Hora extra festiva — Euros
Nivel A. Peón Especialista	815,71	191,36	23,51	13.998,43	10,36	11,95
Nivel B. Peón	754,05	176,89	23,51	12.961,46	9,59	11,07